



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Analýza bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybraném průmyslovém podniku  
Analysis of Safety and Health Protection at Work in the Selected Industrial Company

Student: Bc. Barbora Kovaříčková  
Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2015

# Zadání diplomové práce

Student:

**Bc. Barbora Kovaříčková**

Studijní program:

N6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6208T011 Ekonomika a právo v podnikání

Téma:

**Analýza bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybraném  
průmyslovém podniku**  
**Analysis of Safety and Health Protection at Work in the Selected  
Industrial Company**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Právní úprava BOZP
3. Analýza BOZP ve vybraném průmyslovém podniku
4. Zhodnocení a návrh doporučení
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 5. vyd. Olomouc: Anag, 2011. 504 s. ISBN 978-80-7263-685-3.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Průvodce problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: Linde, 2010. 79 s. ISBN 978-80-86140-62-9.

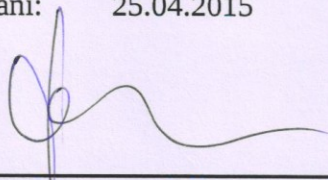
ŠENK, Zděnek. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. vyd. Olomouc: Anag, 2012. 312 s. ISBN 978-80-7263-737-9.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

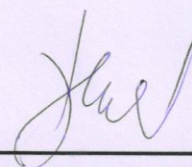
Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015



JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry

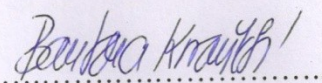


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty



„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 25. dubna 2015

A handwritten signature in blue ink, reading "Barbora Kovaříčková", written over a dotted line.

Bc. Barbora Kovaříčková

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí práce JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D. za odborné vedení práce, cenné rady a trpělivost při vypracování diplomové práce.

Dále děkuji panu Ing. Václavu Dřímaloovi a panu Miroslavu Šustkovi za poskytnutí užitečných informací a veškerých podkladů k analytické části práce, objasnění problematiky ve společnosti a zodpovězení všech dotazů.

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Právní úprava BOZP .....</b>	<b>5</b>
2.1	Charakteristika BOZP .....	5
2.2	Právní předpisy k zajištění BOZP .....	6
2.3	BOZP na evropské úrovni .....	10
2.4	Úprava BOZP dle zákoníku práce.....	11
2.4.1	Povinnosti zaměstnavatele .....	12
2.4.2	Práva a povinnosti zaměstnance.....	13
2.4.3	Odborové organizace.....	14
2.5	Osobní ochranné pracovní prostředky.....	15
2.5.1	Prevence rizik.....	16
2.5.2	Kategorizace prací.....	17
2.5.3	Poskytování OOPP.....	18
2.6	Pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	20
2.6.1	Povinnosti zaměstnavatele při nemocech z povolání a pracovních úrazech .....	21
2.6.2	Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání .....	22
2.6.3	Evidence pracovních úrazů .....	22
2.6.4	Náklady na pracovní úraz.....	24
2.6.5	Úrazové pojištění.....	25
2.7	Bezpečnostní ukazatele .....	26
2.7.1	Bezpečnostní signály.....	26
2.7.2	Bezpečnostní značky a značení .....	27
2.7.3	Bezpečnostní barvy .....	28
2.8	Kontrola BOZP .....	30
2.8.1	Dozorová činnost.....	30
2.8.2	Školení bezpečnosti práce .....	32

<b>3</b>	<b>Analýza BOZP ve vybraném průmyslovém podniku .....</b>	<b>33</b>
3.1	Představení podniku .....	33
3.1.1	Předmět činnosti .....	33
3.1.2	Historie společnosti .....	34
3.1.3	Současná společnost .....	35
3.2	Úvod do BOZP ve společnosti .....	37
3.2.1	Informace v systému BOZP .....	38
3.2.2	Zavedení ČSN OHSAS 18001 .....	38
3.2.3	Školení BOZP .....	42
3.3	Zajištění BOZP ve společnosti z pohledu rizik .....	44
3.3.1	Vyhledávání a vyhodnocování rizik .....	44
3.3.2	Kategorizace prací .....	47
3.3.3	Bezpečnostní signály .....	48
3.4	Odborová organizace .....	48
3.5	Osobní ochranné pracovní prostředky .....	50
3.5.1	Vnitropodniková směrnice k OOPP .....	50
3.5.2	Analýza OOPP .....	53
3.6	Pracovní úrazy .....	57
3.6.1	Vnitropodniková směrnice k pracovním úrazům .....	57
3.6.2	Analýza pracovní úrazovosti .....	59
<b>4</b>	<b>Zhodnocení a návrh doporučení .....</b>	<b>65</b>
4.1	Zhodnocení analýzy .....	65
4.2	Návrhy doporučení .....	68
<b>5</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>72</b>
	Seznam zkratk .....	78
	Seznam tabulek, obrázků a grafů	
	Seznam příloh	

# 1 Úvod

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je v pracovním procesu velmi důležitou součástí péče o člověka. Prevence a regulace pracovních rizik by měla být vnímána jako neustálý proces postupného vyvíjení podniku i jednotlivých subjektů. Jejich působením a činností je co nejméně ohrožena sama podstata existence, životní prostředí a zejména zdraví a život člověka. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci by v této souvislosti neměla být jen „nepříjemnou povinností“ s formálním až byrokratickým přístupem, nýbrž velmi uvědomělým a potřebně vynaloženým úsilím k efektivní ochraně toho nejdůležitějšího – zdraví a života každého zaměstnance. Na paměti zaměstnavatelů by mělo tedy neustále zůstat, že nenahraditelným tvůrcem všech hodnot je právě člověk.

Člověk při výkonu pracovní činnosti, zejména té manuální, přichází do styku s pracovními nástroji, zařízeními a předměty. Jinak řečeno, každý zaměstnanec vykonává práci v určitých pracovních podmínkách a v určitém pracovním prostředí. V zájmu společnosti je vytvořit co nejpríznivější pracovní podmínky tak, aby dané pracovní prostředí bylo neustále přizpůsobeno tělesným a psychickým potřebám pracujících osob a díky rozvoji techniky bylo umožněno omezovat pracovní riziko na minimum.

Pro vypracování diplomové práce byl zvolen chemický podnik se sídlem ve Valašském Meziříčí na území Zlínského kraje. Podnik působí na trhu aromatických uhlovodíků a dalších chemických látek již od roku 1892 a specializuje se na zpracování dehtu, benzolu a vedlejších produktů z koksování uhlí.

Cílem diplomové práce je pomocí analýzy zhodnotit stav a úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybraném podniku. Ke splnění cíle bude v práci využita metoda syntézy, analýzy, dedukce a metoda komparativní. Na základě vyhodnocených výsledků budou navržena doporučení pro management společnosti. Dílčím cílem je ve spolupráci s vedením společnosti prošetřit, jaká je aktuální situace BOZP v podniku, a zda existuje možnost úspěšného rozvoje v budoucím období.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoreticko-metodické části bude obsažena charakteristika základních pojmů souvisejících s tématem, přiblížena bude oblast



osobních ochranných pracovních prostředků, kategorizace prací a pracovní úrazy. K dosažení co nejpřesnějšího definování pojmů bude využito odborné literatury.

Další část práce bude obsahovat informace o analyzovaném chemickém podniku. Třetí kapitola bude uvedena stručnou charakteristikou společnosti, představena bude její historie i současná společnost. Jedná se o společnost se 120-letou tradicí, která se v průběhu století rozvinula tak, že je rozsahem svého výrobního programu jedním z významných podniků ve svém oboru na světě. V této části diplomové práce bude aplikována metoda analýzy pro co nejlepší pochopení zkoumání dílčích částí a metoda syntézy pro vytvoření celistvé představy o zkoumaných skutečnostech. Pomocí metody komparativní a deduktivní bude provedeno porovnání a posouzení úrovně a stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v podniku. V závěru diplomové práce bude shrnuto zhodnocení a návrhy doporučení pro vedení společnosti.

## 2 Právní úprava BOZP

V kapitole „Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ jsou postupně definovány základní pojmy, které souvisí s tématem diplomové práce. Hovoří se zde o základních právních předpisech, které tuto tematiku upravují. Jsou zde uvedeny pojmy týkající se bezpečnosti práce, povinností zaměstnavatele, práv a povinností zaměstnance. Bude přiblíženo také poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, kategorizace prací, pracovní úrazy a nemoci vyplývající z výkonu práce a kontrola nad výkonem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, někdy i z pohledu několika autorů.

### 2.1 Charakteristika BOZP

Předmětem této subkapitoly je uvedení do tématu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“). Je zde uvedena stručná charakteristika základních pojmů, které úzce souvisí s BOZP. Tyto pojmy se budou objevovat v celé práci, tedy bez jejich porozumění není možné správně aplikovat jednotlivé kroky analýzy.

Janáková (2011) uvádí, že bezpečnost práce lze určit jako mezivědní obor zabývající se technologickými, technickými, výchovnými a organizačními opatřeními, jejichž výsledkem je vytvořit takové pracoviště, pracovní prostředí a práci, ve které nebude docházet k pracovním úrazům. Bezpečnost práce, respektive bezpečnost při vykonávání práce, je stav pracovních podmínek, který zabraňuje působení nebezpečných činitelů pracovního procesu na zaměstnance, popřípadě na další osoby.

Smyslem úpravy BOZP je předcházení nebo omezování rizik ohrožujících životy a zdraví zaměstnanců souvisejících s výkonem práce (Hůrka a kolektiv, 2014).

Pro srovnání je uvedeno vysvětlení dalšího autora. Bělina a kolektiv (2014, s. 281) uvádí, že BOZP v obecné rovině lze definovat jako: *„celý soubor různých technických, technologických, organizačních a jiných opatření, která zajišťují zaměstnancům, popřípadě dalším osobám nacházejícím se s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovištích, ochranu jejich zdraví a života při práci.“* Můžeme tedy vidět, že definice se od sebe příliš neliší.

Základ zůstává stejný, nicméně Dvořáková zmiňuje navíc vliv na pracovní úrazy, Hůrka se dívá na problematiku z pohledu rizik, kdežto Bělina má obecnější definici zaměřenou na ochranu života a zdraví.

Bezpečnost práce je zabezpečována zejména určením a dodržováním požadavků na pracoviště (zařízení, uspořádání) a pracovní prostředí, bezpečností technického vybavení (včetně jeho používání), účelnou organizací práce, náležitými pracovními a technologickými postupy, požadavky na odbornou a zdravotní způsobilost zaměstnanců a ostatních pracujících osob. Konkrétní potřeby jsou předmětem úpravy právních předpisů k zajištění BOZP, jež ministerstva a vláda vydávají k provedení příslušných ustanovení zákoníku práce a zákona o zajištění dalších podmínek BOZP. Nově vydávané prováděcí předpisy bývají zejména formou nařízení vlády České republiky, která nahrazují zastaralé vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého báňského úřadu a Českého úřadu bezpečnosti práce. Při zpracování předpisů k zajištění bezpečnosti práce je vycházeno z evropských předpisů o BOZP (Janáková, 2011).

Jak tvrdí Dvořáková (2012, s. 196), „*BOZP je součástí politiky státu, je záležitostí veřejného zájmu, neboť rizika vyplývající z pracovních činností ohrožují osoby, majetek, životní prostředí jak uvnitř, tak i vně pracovních systémů.*“ Bezpečnost práce je řízena státem dvěma formami. První je přímo - pomocí obecně závazných právních předpisů, tedy vytyčením práv a povinností řídicích i řízených subjektů a určením požadavků na dosažení přijatelného rizika. Druhá forma je pak nepřímá – tvorbou podmínek pro působení vhodných ekonomických i mimoekonomických podnětů.

## **2.2 Právní předpisy k zajištění BOZP**

Do souboru právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP řadíme velké množství předpisů, kterými jsou zejména předpisy na ochranu zdraví a života, hygienické a protiepidemické předpisy, technické normy a dokumenty, dopravní a stavební předpisy, předpisy o požární ochraně (PO) a předpisy upravující zacházení s výbušninami, hořlavinami, chemickými látkami a přípravky, zbraněmi, radioaktivními látkami a dalšími látkami škodlivými zdraví, upravují-li oblast ochrany zdraví a života. Pokud se tyto předpisy v různých částech nevztahují k problematice BOZP, nelze s těmito částmi předpisů počítat jako s předpisy k zajištění BOZP.

## Ústavní základ práva

Jako nejvýznamnější pramen českého práva jsou bezesporu ústavní zákony. Nejdůležitějším z nich lze považovat zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústavu České republiky, u níž byla poslední novelizace provedena ústavním zákonem č. 98/2013 Sb., a Listinu základních práv a svobod vyhlášenou usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Tento ústavní zákon obsahuje články 28, 29 a 31, kde článek 28 deklaruje právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky a spravedlivou odměnu, článek 29 zdůrazňuje ochranu žen, zdravotně postižených a mladistvých. Článek 31 pak ukládá každému právo na ochranu zdraví a právo na bezplatnou zdravotní péči a zdravotní pomůcky na základě veřejného pojištění za podmínek, které stanoví zákon.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“) deklaruje ochranu osobnosti v úvodním ustanovení § 3 odst. 2 písm. a), kde uvádí základní právní zásady v soukromém právu: *„každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí“*. V paragrafech 2894 – 2971 v NOZ je řešena také odpovědnost za vznik škody na zdraví či majetku, náhrada škody a nemajetková újma. Otázky bezpečnosti práce bývají často spojovány pouze se vztahy pracovněprávními, podle výše uvedeného je avšak zjevné, že ochrana života a zdraví je základním ústavním právem každého občana (Bělina a kolektiv, 2014).

Povinností každého člověka je chovat se tak, aby jinému nezpůsobil škodu. Bližší podmínky pro zajištění pracovní bezpečnosti vychází se směrnic Evropského společenství a mezinárodních smluv, jež byly zakomponovány do právního řádu ČR, tj. národních zákonů a jejich prováděcích předpisů. Smlouvy a nařízení jsou bezprostředně závaznými prameny práva (např. nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 491/2011 ze dne 5. 4. 2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie), kdežto směrnice musí být do vnitrostátního (národního) práva implementována prostřednictvím zákona (např. směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Unijní zákonodárce využívá pro harmonizaci pracovního práva hlavní metodu, jejímž nástrojem je směrnice. Více bude tematika směrnic rozvedena v podkapitole 2.3 ([www.ipodnikatel.cz](http://www.ipodnikatel.cz), 2011).



## **Zákony a jejich prováděcí předpisy**

Kompletní problematiku pracovního práva nalezneme především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 101/2014 Sb. Zákoník práce obsahuje obecnou úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je ale nutné respektovat řadu dalších zákonů, nařízení vlády a vyhlášek, jelikož povaha problematiky BOZP je široká a poměrně komplikovaná.

*Zákoník práce v § 349 definuje: „Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.“*

Veřejnoprávní požadavky z oblasti BOZP jsou rozpracovány v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při poskytování služeb nebo činnosti mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, má povahu obecného sankčního předpisu využívaného při porušení pracovních podmínek. Významným zákonem na poli kolektivního pracovního práva je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, upravuje státní dozorování nad bezpečností vyhrazených technických zařízení.

Jako prováděcí předpis k zákoníku práce je možno zmínit nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, přístrojů, náradí a technických zařízení, nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, čisticích, mycích a dezinfekčních prostředků, nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky a vyhláška č. 380/2002 Sb., k přípravě a provádění úkolů ochrany obyvatelstva (Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, 2013).

Kromě výše uvedených základních pracovněprávních předpisů jsou významné některé další obecně závazné právní předpisy, např.:

- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví,
- zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu,
- zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky,
- zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně,
- zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích (chemický zákon),
- zákon č. 102/2001 Sb., o obecné bezpečnosti výrobků,
- zákon č. 185/2001 Sb., o odpadech,
- zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení (krizový zákon) aj.

Výčet základních právních předpisů upravujících problematiku BOZP obsahuje **Příloha č. 1**.

Vedle všech zákonů, včetně ústavních, a jejich prováděcích předpisů je uložena povinnost na úseku BOZP také technickými normami. ČSN, česká soustava norem, není v ČR ani jinde ve světě obecně závazná, což výslovně uvádí novela výše zmiňovaného zákona č. 22/1997 Sb. Z toho vyplývá, že české technické normy nejsou považovány za právní předpisy a není u nich stanovena povinnost je dodržovat. Existují ale případy, kdy tato povinnost vyplývá z jiného právního aktu, a to z:

- právního předpisu – řada předpisů v českém právním řádu stanovuje přímo nebo nepřímo povinnost jednat v souladu s technickými normami. Je zde tedy doporučení podnikům ve vlastním zájmu dodržovat obzvláště ustanovení ČSN týkající se oprávněného zájmu, tj. zájmu na ochraně života, zdraví a bezpečnosti osob a majetku, životního prostředí a zvířat,
- rozhodnutí správního orgánu,
- smlouvy,
- pokynu nadřízeného.

Ačkoli v dnešní době technické normy nejsou právně závazné, přesto § 349 zákoníku práce zezávazňuje ty technické normy, jež obsahují úpravu otázek týkajících se ochrany života a zdraví (Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, 2015).

Orgány, které jsou odpovědné v oblasti tvorby právních předpisů, koncepcí, správných postupů a metodik s působností v BOZP, jsou náležitá ministerstva (Ministerstvo práce

a sociálních věcí, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo obrany) a ostatní ústřední orgány státní správy (Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Český báňský úřad). Účelem těchto orgánů je stanovit v souladu se svými zákonnými kompetencemi záměry, cíle a opatření v každé z dílčích oblastí, tedy vývoj a výzkum, zabezpečování mezinárodní spolupráce a osvětových činností, vzdělávání a metodické plánování a řízení dozorových a inspekčních orgánů. Více o dozorové činnosti bude obsaženo v závěru této kapitoly (Dvořáková, 2012).

## 2.3 BOZP na evropské úrovni

Výslovná zákonodárná pravomoc v oblasti BOZP nebyla stanovena do poloviny 80. let minulého století. Požadavek na komplexní přístup k BOZP se začal výrazněji ukazovat v roce 1957, kdy bylo založeno Evropské hospodářské společenství (EHS). Do té doby bylo na BOZP pohlíženo jako na doplněk harmonizace trhu a hospodářských politik Evropského hospodářského společenství. Pro dokončení jednotného evropského trhu bylo nutné v oblasti BOZP určit minimální požadavky, což směřovalo k přijetí celé řady směrnic (Evropský parlament, 2014).

Dvořáková (2012, s. 193) říká, že „*BOZP je záležitostí mezinárodního zájmu, zejména vzhledem k postupujícím integračním procesům a mezinárodní legislativě. Stává se nedílnou součástí sociální a zdravotní politiky, politiky životního prostředí a celkové hospodářské politiky státu. Oblast BOZP představuje jednu z významných oblastí sociální politiky EU.*“

Nyní jsou základem legislativy směrnice EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jejichž právní základ je v článku 153 Smlouvy o fungování Evropské unie (tj. nový název pro původní smlouvu o založení Evropského společenství). Účelem směrnic je stanovení minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavků na ochranu pracovníků. Legislativní požadavky v oblasti BOZP se mohou v jednotlivých členských státech EU lišit, jelikož v zájmu ochrany pracovníků mohou členské státy přijmout při provádění směrnic do vnitrostátního práva přísnější pravidla (Janáková, 2011).

Jak je uvedeno výše, směrnice tedy není bezprostředně závazným pramenem práva, není použitelná bezprostředně, je nutno ji do národního práva implementovat prostřednictvím zákona. Závaznost směrnic pro členské státy spočívá v dosažení určeného cíle. Implementace do národního právního řádu daného členského státu musí být uskutečněna ve lhůtě stanovené

směrnicí, zpravidla činí dva nebo tři roky. Neučiní-li členský stát ve stanovené lhůtě potřebná opatření k implementaci směrnice do národní právní úpravy nebo přijme-li nedostačující či neúplná opatření, občané daného státu mají právo domoci se svých práv odvoláním se přímo na směrnici. V případě splnění dalších podmínek může tedy směrnice dosáhnout přímého účinku (Bělina a kolektiv, 2014).

Rámcová směrnice o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci (**směrnice 89/391/EHS**), jež byla přijata v roce 1989, se stala zásadním milníkem v oblasti vylepšování BOZP a poskytuje legislativní rámec. Směrnicí jsou zaručeny minimální požadavky na BOZP po celé Evropě, ačkoliv si členské státy mohou zachovat nebo převzít i přísnější opatření. Na tuto rámcovou směrnici je navázáno řadou dalších samostatných prováděcích směrnic, které regulují BOZP mj. v následujících oblastech:

- osobní ochranné pracovní prostředky, pracoviště, zařízení, značky,
- vystavení fyzikálním a biologickým rizikům,
- vystavení chemickým faktorům a chemická bezpečnost,
- pracovní zátěž a psychosociální rizika,
- specifická odvětví.

Příkladem těchto prováděcích směrnic je směrnice Rady 89/656/EHS pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci, směrnice 2001/45/ES o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na pracovní zařízení, směrnice Rady 89/654/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, směrnice z oblasti pracovní doby – směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby aj. (Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2015).

## **2.4 Úprava BOZP dle zákoníku práce**

V České republice je problematika bezpečnosti práce vymezena zejména zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce), který je stěžejním předpisem v oblasti BOZP již od roku 1965. Bezpečnosti práce je věnována část pátá, hlava I., II. a III.

Hlava I. § 101 - § 102 pojednává o předcházení ohrožení zdraví a života při práci. Bezpečnost na pracovištích musí být zajištěna z hlediska BOZP ze strany zaměstnavatele a to s ohledem na rizika případného ohrožení zdraví a života zaměstnanců. Podle § 101 zákoníku práce je



povinnost zajistit BOZP s ohledem na rizika na pracovišti uložena zaměstnavateli, přičemž vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení mají rovněž povinnost starat se o péči o BOZP v rozsahu svých kompetencí. Také musí zaměstnavatel soustavně vyhledávat rizika plynoucí ze zajištění BOZP a těmto rizikům předcházet. Pokud není možné rizika odstranit, je nutno přijmout veškerá opatření k jejich eliminaci. Každý zaměstnavatel nese plnou odpovědnost za dodržení legislativních požadavků v oblasti BOZP. Náklady potřebné k zajištění BOZP jsou vždy hrazeny zaměstnavatelem a nesmí být přenášeny na zaměstnance jakoukoliv formou.

Hlava II. specifikuje v § 103 - § 106 povinnosti zaměstnavatele a povinnosti a práva zaměstnance, včetně poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a povinností zaměstnavatele způsobených nemocí z povolání nebo pracovním úrazem. V platnosti je v České republice zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání, o kterém bude více pojednáno v podkapitole 2.6.1.

Hlava III. pak obsahuje § 107 a § 108 Společná ustanovení, které upravují účast zaměstnanců na otázkách BOZP prostřednictvím odborové organizace. Účelem a smyslem všech ustanovení páté hlavy zákoníku práce je předcházení rizikům, tedy prevence, jelikož dosáhnout tzv. nulové riziko, což je absolutní odstranění pracovních úrazů a nemocí z povolání, je v pracovněprávních vztazích prakticky nemožné a to zejména z důvodu, že vedle pracovního prostředí zajišťovaného zaměstnavatelem působí ještě lidský faktor - zaměstnanec.

#### **2.4.1 Povinnosti zaměstnavatele**

Povinností zaměstnavatele je zajistit bezpečné pracoviště a podmínky takové, aby byla při výkonu práce zajištěna ochrana zdraví zaměstnance před možným ohrožením života a zdraví z vyplývajících rizik na pracovišti jak pro zaměstnance, tak pro všechny osoby zdržující se na pracovišti zaměstnavatele s jeho vědomím. Nezáleží na tom, z jakého důvodu se osoba na pracovišti nachází, zda z důvodu nezbytnosti, např. v případě úřadů, nebo z důvodů poskytování služby jiného zaměstnavatele, např. údržba. Dodržování bezpečnosti na pracovišti by mělo být uskutečňováno v zájmu každého zaměstnavatele (Neugebauer, 2010b).

Hůrka (2014) uvádí, že zaměstnavatel nesmí připustit výkon zakázané práce zaměstnancem a také práce, u nichž by náročnost přesahovala schopnosti a zdravotní způsobilost zaměstnance. Má povinnost sdělit poskytovatele pracovnělékařských služeb, který bude tyto služby zajišťovat, včetně sdělení druhů těchto služeb, kterým se zaměstnanci musí podrobit

v rozsahu stanoveném právními předpisy. Zaměstnavatel musí umožnit také podstoupení těchto prohlídek, očkování a vyšetření zaměstnancem a poskytnout úhradu případné ztráty na výdělku.

Zajištění dostatečné a přiměřené informovanosti a pokynů k zajištění BOZP určené zaměstnancům a ostatním osobám pohybujícím se na pracovišti zaměstnavatele, jsou odpovědní zaměstnavatele. Každý zaměstnanec může nahlížet do evidence vedené na svoji osobu v souvislosti s BOZP. V oblasti školení má zaměstnavatel tyto povinnosti:

- zajistit seznámení zaměstnanců s právními a ostatními předpisy souvisejícími se zajištěním BOZP,
- určit jejich obsah, četnost a způsob ověřování znalostí zaměstnanců,
- vést dokumentaci o prováděných školeních.

Podrobný popis zákonných povinností zaměstnavatele nalezneme v § 103 zákoníku práce. § 346 ZP říká, že je zaměstnavateli zakázáno ukládat peněžní postihy v důsledku porušení povinností vyplývající zaměstnanci ze základního pracovněprávního vztahu. Zakázáno je i tyto finanční postihy po zaměstnanci požadovat. To neplatí v případě škody, za níž nese zaměstnanec odpovědnost. Veškeré povinnosti, které jsou dány právními předpisy, jsou v případě jejich neplnění sankcionovány a na jejich dodržování dozírají různé státní orgány, mezi nejvýznamnější patří orgány inspekce práce. Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými alkoholem, tabákovými výrobky a jinými návykovými látkami, dále upravuje problematiku zákazu kouření na pracovištích, která je dána zaměstnavatelem. Povinností zaměstnavatele je starat se o přizpůsobování opatření měnícím se skutečností, provádět kontrolu dodržování a účinnosti a zabezpečovat zlepšování stavu pracovních podmínek a prostředí.

#### **2.4.2 Práva a povinnosti zaměstnance**

Právo zaměstnance vykonávat práci v prostředí bezpečném a neohrožujícím zdraví musí být zajištěno ze strany zaměstnavatele, stejně tak jako být informován o rizicích vykonávané práce, přičemž informace musí být pro zaměstnance srozumitelné. Pokud zaměstnanec důvodně usoudí, že při výkonu práce je v bezprostředním a závažném ohrožení zdraví či života, může výkon takové práce odmítnout. Právem a zároveň povinností zaměstnance je účastnit se tvorby bezpečného pracovního prostředí, což je zprostředkováno účastí na řešení otázek BOZP a dodržováním opatření daných zaměstnavatelem. Při výkonu práce je nutností

každého zaměstnance dbát o svou vlastní bezpečnost a zdraví dle svých možností a také o zdraví a bezpečnost osob, se kterými bezprostředně souvisí jeho jednání.

Mezi základní povinnosti zaměstnance dané zákoníkem práce patří:

- účast na školení týkajících se BOZP, které zajišťuje zaměstnavatel,
- podrobení se vyšetřením, preventivním prohlídkám či očkováním v rozsahu stanoveném právními předpisy,
- dodržování právních a ostatních předpisů a opatření daných zaměstnavatelem souvisejících se zajištěním BOZP, se kterými byl řádně seznámen,
- používání určených osobních ochranných pracovních prostředků, dopravních a pracovních prostředků a ochranných zařízení, přičemž je zakázáno je svévolně měnit či vyřazovat z provozu,
- zákaz alkoholických nápojů a jiných návykových látek na pracovišti zaměstnavatele (upraveno zákonem č. 167/1998 Sb., o návykových látkách),
- podrobení se testování vlivu alkoholu nebo jiných návykových látek na písemnou žádost zaměstnavatele,
- bezodkladné oznámení svého pracovního úrazu svému nadřízenému vedoucímu aj.

Součástí kvalifikačních předpokladů každého zaměstnance je znát základní povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů a také z požadavků zaměstnavatele týkajících se zajištění BOZP.

Zaměstnanci mají právo účastnit se řešení otázek týkajících se zajištění BOZP prostřednictvím odborové organizace.

### **2.4.3 Odborové organizace**

Janáková (2011) říká, že v pracovněprávních vztazích mají zaměstnanci právo na informace. K jeho zajištění může být zaměstnanci zvolena rada zaměstnanců, resp. zástupce pro úsek BOZP. Odborová organizace dbá na dodržování zákona a ostatních právních předpisů týkajících se BOZP. Odborovou organizací se rozumí sdružení zaměstnanců, jenž je umožněno Listinou základních práv a svobod (v článku 27) a je zde naplněno právo svobodného odborového sdružování. V české právní úpravě není možné vzniku a činnosti odborů bránit, ani nikoho ke členství nutit. Povinností zaměstnavatele je zaměstnance přímo informovat o existenci odborové organizace, rady zaměstnanců nebo zástupce pro úsek

BOZP. V této oblasti má zaměstnavatel povinnost poskytnout informace odborové organizaci, zástupci pro úsek BOZP nebo přímo zaměstnancům o:

- volbě a zajištění závodní preventivní péče,
- zaměstnancích, které určí k organizaci poskytování první pomoci, k přivolání lékařské pomoci, organizaci evakuace zaměstnanců apod.
- stanovení osoby odborně způsobilé v oblasti prevence rizik dle zákona o zajištění dalších podmínek BOZP,
- dalších záležitostech podstatně ovlivňujících BOZP.

Neumožní-li zaměstnavatel zástupcům zaměstnanců účastnit se jednání týkající se BOZP, je nutno jim alespoň zajistit informace o jednání. Vždy je právo zástupců zaměstnanců, popř. zaměstnanců, vznést připomínky, informace a návrhy na přijetí opatření souvisejících s BOZP vůči zaměstnavateli, který je povinen toto vyslechnout. V některých případech je povinen danou problematiku také projednat. Právo odborových organizací je vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti práce u svého zaměstnavatele.

Zákoník práce v § 108 pojednává o povinnosti odborové organizace, zástupce pro úsek BOZP nebo zaměstnanců spolupracovat se zaměstnavatelem a osobami odborně způsobilými v oblasti prevence rizik z důvodu zajištění zdraví neohrožujícího a bezpečného pracovního prostředí. Odborové organizaci a zástupci pro úsek BOZP musí být zajištěno zaměstnavatelem školení, které umožňuje řádný výkon jejich činnosti. Minimálně jedenkrát za rok musí být zorganizována prověrka BOZP na úrovni všech pracovišť a zařízení zaměstnavatele v ujednání s odborovou organizací a v souladu se zástupcem pro úsek BOZP. Odborová organizace a zástupce zaměstnanců pro úsek BOZP má právo na přednesení připomínek během kontrol orgánů, kterým přísluší tato činnost dle zvláštních právních předpisů.

## **2.5 Osobní ochranné pracovní prostředky**

Osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen „OOPP“) spolu úzce souvisí s oblastí vyhledávání a vyhodnocování rizik a kategorizací prací, jelikož na základě jejich vyhodnocení se OOPP poskytují.



### 2.5.1 Prevence rizik

Současné pojetí BOZP, definované evropskými předpisy, nabízí tři základní oblasti zdrojů k zajištění bezpečnosti. Nejrozsáhlejším zdrojem jsou právní a ostatní předpisy, v druhé řadě zaměstnavatel bezpečnosti práce předchází vyhledáváním a vyhodnocením rizik na pracovišti a třetí oblast, na kterou by měl zaměstnavatel dbát, je kategorizace prací. První pilíř stanoví rámcové nebo obecné požadavky na daný segment zaměstnavatelů, kdežto druhý a třetí pilíř se orientuje na požadavky konkrétního zaměstnavatele. Těmito třemi zdroji je zajištěna BOZP každého podniku. Dá se říct, že tyto oblasti jsou základní pilíře prevence rizik (Neugebauer, 2010b).

Čermák (2008, s. 60) uvádí, že *„Prevenci rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.“* Povinností zaměstnavatele je neustálé a soustavné vyhledávání nebezpečných činitelů a procesů v pracovním prostředí a podmínkách, zjišťování jejich příčin a zdrojů. Na základě zjištěných poznatků následuje vyhledávání a hodnocení rizika a přijímání opatření, které povede k jejich odstranění. Přínosné pro zaměstnavatele je vykonávat opatření vedoucí k přeřazení prací vedených jako rizikové podle zvláštního právního předpisu na práce patřící do kategorie nižší, a to v důsledku příznivějších pracovních podmínek a zvyšování úrovně rozhodujících faktorů. Povinností zaměstnavatele je provádět pravidelnou kontrolu úrovně BOZP, především tedy kontrolu výrobních zařízení, vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů v pracovních podmínkách. Zaměstnavatel musí dodržovat způsob zjištění, metody a hodnocení rizikových faktorů v souvislosti s prováděcím právním předpisem. Co se týká vyhledávání a vyhodnocení rizik a opatření k nim přijatým, nařízeno je pro zaměstnavatele vedení dokumentace k této problematice.

Prevence rizik je v oblasti BOZP nosnou aktivitou. Je tím myšleno dodržování všech opatření, která vyplývají z právních a ostatních předpisů zajišťujících BOZP a z opatření zveřejněných zaměstnavatelem, jejichž cílem je předcházení rizikům, jejich odstraňování a minimalizace následků neodstranitelných rizik. Zaměstnavatel při vytváření daných opatření k prevenci rizik vychází ze všeobecných preventivních zásad:

- eliminace vzniku rizik,
- odstranění rizik u zdroje původu,
- nahrazení práce fyzicky namáhavé novými pracovními a technologickými procesy,

- uzpůsobení pracovních podmínek potřebám zaměstnanců za výsledkem omezení působení negativních vlivů výkonu práce na zdraví zaměstnanců,
- díky vývoji nejnovějších poznatků techniky a vědy nahrazovat nebezpečné technologie, pracovní a výrobní prostředky, suroviny a materiály méně nebezpečnými nebo méně rizikovými,
- snižování počtu zaměstnanců na nejnižší nutný počet pro zajištění provozu, kdy jsou zaměstnanci vystaveni působení rizikových faktorů u činnosti překračující nejvyšší hygienické limity,
- přednost kolektivní ochrany před individuální ochranou v souvislosti s poskytováním OOPP,
- realizace opatření vedoucí k omezování úniku škodlivin ze zařízení a strojů,
- provádění pokynů k zajištění BOZP (Kočí, Kopecká a Stiebitz, 2013).

### 2.5.2 Kategorizace prací

Kategorizaci práce vyjadřuje Neugebauer (2010a) souhrnným hodnocením úrovně zátěže činiteli, které rozhodují o kvalitě pracovních podmínek ze zdravotního hlediska. Jednotlivým činnostem v podniku se přiřadí míra výskytu faktorů, které mají vliv na zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovost, a podle toho jsou jednotlivé práce zařazeny do čtyř kategorií. Vyhláška č. 432/2003 Sb. stanovuje faktory, kritéria a limity pro rozřazení prací do jednotlivých kategorií.

Do **kategorie první** náleží práce, u kterých nebyl zpozorován nepříznivý vliv na zdraví na základě současného poznání.

Za práce **kategorie druhé** se považují ty, u kterých lze očekávat na základě současného poznání jen výjimečně nepříznivý vliv na zdraví, a to především vnímavými jedinci. U těchto prací nedochází k překračování hygienických limitů faktorů stanovených zvláštními právními předpisy. Také zde patří práce splňující jiná kritéria pro zařazení do kategorie druhé dle přílohy ve vyhlášce č. 432/2003 Sb.

Do **kategorie třetí** jsou přiřazovány práce překračující hygienické limity a práce splňující jiná kritéria pro zařazení do kategorie třetí, přičemž expozice zaměstnanců rizikovým faktorům není snížena technickými opatřeními dostatečně spolehlivě pod úroveň limitů tak, aby byla zajištěna ochrana zdraví osob bez použití ochranných prostředků nebo organizačních či jiných

ochranných opatření. Patří zde i práce, u kterých se opakovaně prokazují nemoci z povolání nebo statisticky významně častěji.

Práce **kategorie čtvrté** jsou považovány za vysoce rizikové z hlediska ohrožení zdraví, při kterých riziko není možné zcela vyloučit, a to ani díky používání dostupných a použitelných ochranných prostředků.

Výběr prací spadajících do třetí nebo čtvrté kategorie je pravomocí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví (hygienické služby). Návrh na zařazení jednotlivých prací do příslušné kategorie dle míry rizika faktorů negativně ohrožujících zdraví zaměstnanců, podaný zaměstnavatelem, musí být předložen nejpozději do 30 kalendářních dnů od zahájení výkonu činnosti hygienické službě. Zařazení prací do druhé kategorie má na starost zaměstnavatel. Orgán ochrany veřejného zdraví k této kategorii rozhodnutí nevydává, avšak rozhodnutí zaměstnavatele může orgán přezkoumat. Rovněž zaměstnavatel oznamuje orgánu své rozhodnutí o přiřazení kategorie příslušné práci do 30 kalendářních dnů od zahájení výkonu činnosti. Ostatní nezařazené činnosti na pracovišti zaměstnavatele jsou považovány za práce spadající do první kategorie.

Povinností zaměstnavatele je vyhledávat rizika na pracovišti, tedy rizikové faktory v pracovním prostředí, které se vyskytují nebo je jejich výskyt možný, a to při provozu strojního vybavení nebo vlivem technologických procesů. Výsledek kategorizace prací je objektivním podkladem pro vedoucí pracovníky, kteří stanovují opatření k ochraně zdraví při výkonu práce a tím je možno omezit rizika poškození zdraví. Mezi možná opatření patří především stanovit minimální náplň a četnost provádění lékařských preventivních prohlídek v režimu závodní preventivní péče a zajistit průběžné sledování vystavení zaměstnanců rizikovým faktorům v pracovních podmínkách měřením. Prováděním kategorizace prací, tedy hodnocením zdravotních rizik, je možno stanovit také další opatření ke zlepšení ochrany zdraví při výkonu práce – organizační, technická a náhradní, např. stanovení vhodných OOPP (Armstrong, 2007).

### **2.5.3 Poskytování OOPP**

V § 104 zákoníku práce je obsažena úprava osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen „OOPP“) zaměstnancům v případě, že nelze zcela odstranit rizika nebo je alespoň dostatečně

snížit pomocí prostředků kolektivní ochrany či organizací práce. Smyslem používání OOPP je zvýšení ochrany před riziky, přičemž ochranné prostředky nesmí bránit výkonu činnosti zaměstnance, nesmí ohrožovat jeho zdraví a musí být splněny požadavky dané zvláštním právním předpisem (nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné pracovní prostředky). Zaměstnanec má nárok na pracovní oděv nebo obuv, v případě, že tyto ochranné prostředky podléhají při výkonu práce mimořádnému opotřebení, zašpinění nebo mají ochrannou funkci, a také na čisticí, mycí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje za podmínek prováděcího předpisu. Veškeré OOPP, ochranné nápoje a mycí, čisticí a dezinfekční prostředky musí být zaměstnanci poskytnuty bezplatně a jejich množství vyplývá z konkrétních podmínek práce a na základě vyhodnocení rizik. Stejně tak nesmí zaměstnavatel požadovat náhradu finančního plnění za poskytování OOPP.

Prováděcím právním předpisem v oblasti poskytování OOPP je nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, čisticích, mycích a dezinfekčních prostředků. Ve zmíněném nařízení vlády je vymezeno, co patří či nepatří mezi ochranné prostředky, jaké podmínky musí OOPP splňovat, je zde určena povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s používáním ochranných prostředků a stanovit podmínky, způsob a dobu užití OOPP. To se odvíjí od závažnosti a četnosti vyskytujících se rizik a také dalším faktorem je druh a charakter jak práce, tak i pracoviště.

Tímto nařízením je zveřejněna příloha, dle které se hodnotí rizika pro výběr a použití ochranných prostředků. Nařízení obsahuje další dvě přílohy potřebné pro výběr ochranných prostředků. Obsahem druhé přílohy je výčet ochranných prostředků pro ochranu jednotlivých částí lidského těla. Na to navazuje třetí příloha, kde jsou stanoveny kategorie prací vyžadující ochranu určitými ochrannými pracovními prostředky. Výsledkem takto provedeného hodnocení je pak seznam ochranných prostředků s ohledem na hodnocené činnosti. Právním zaměstnanců je také poskytnutí dezinfekčních prostředků od zaměstnavatele, a to za účelem předcházení šíření a vzniku infekčních onemocnění. V případě, že pracovník při výkonu práce přichází do styku s látkou způsobující podráždění pokožky či znečištění pracovníka, jsou mu poskytnuty čisticí a mycí prostředky. Doporučené množství těchto prostředků uvádí čtvrtá příloha nařízení, kde jsou uvedeny příklady typů prací z hlediska znečištění a následné doporučené množství čisticích a mycích prostředků.

## 2.6 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Pokud není dodržována dostatečná bezpečnost na pracovišti, existuje potenciální nebezpečí, že vznikne ohrožení života pracujících osob nebo poškození na zdraví zaměstnanců, což pro podnik znamená vždy zvýšení nákladů. Vyřazení postiženého z pracovního procesu bývá zpravidla buď trvalé, nebo na určitou dobu, přičemž se o něj musí postarat příslušné zařízení a instituce, zatímco postižený zaměstnanec pro podnik, zařízení ani instituci nepřináší po dobu svého vyřazení žádný ekvivalent. Nepříznivě tato situace působí na samotné účastníky pracovněprávních vztahů, na straně zaměstnance v podobě vlastních následků na zdraví či životě a případném znovuzapojení do práce, popř. nutnou změnou kvalifikace. Rovněž sem patří i povinnost zaměstnavatele, resp. pojišťovny, u které je zákonně pojištěn, poskytnout náhradu způsobené škody zaměstnanci (Reese, 2009).

Dvořáková (2012, s. 195) tvrdí, že *„úrazy jsou globálním sociálně-zdravotnickým problémem a jsou významnou příčinou poškození zdraví populace. Přinášejí lidské utrpení, zvyšují počet předčasných úmrtí a zatěžují společnost zbytečnými morálními důsledky a ekonomickými ztrátami.“* Úrazy a nemoci vyvolané výkonem povolání zatěžují významným způsobem jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. V průběhu jednoho roku dochází v Evropské unii ke 4 milionům pracovních úrazů, což pro hospodářství EU představuje významné ekonomické náklady. Podstatná část těchto nákladů je nesena veřejnými financemi a systémy sociálního zabezpečení.

Definice pracovního úrazu podle zákoníku práce § 380 je následující: *„Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“* Mezi pracovní úrazy se počítá také úraz utrpěný pro plnění pracovních úkolů. Naopak úraz vzniklý při cestě do zaměstnání a zpět se jako pracovní úraz nepočítá.

Přestože je kladen velký důraz na prevenci rizik, přicházejí různé situace, kdy přece jen dojde ke škodě, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. V tom případě je nutno řešit jednak otázku odpovědnosti za vzniklou škodu a jednak i její rozsah. Největší praktický problém všech škod vzniklých v pracovněprávních vztazích jsou škody na zdraví, především tedy nemoci z povolání a pracovní úrazy (Dandová, 2009).



Povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení, v rozsahu svých kompetencí a řídicích práci svých podřízených, je přidělovat a stanovit bezpečné pracovní postupy a zajišťovat kontrolu dodržování předpisů v oblasti BOZP. Tato činnost je rovnocenným a neoddelitelným obsahem jejich pracovních povinností. Pokud vykonávají dobrou řídicí práci, musí se výsledek odrazit na snížení úrazovosti, úbytku počtu dnů pracovní neschopnosti u pracovních úrazů a komplexním bezpečném chodu technologie (Čermák, 2008).

### **2.6.1 Povinnosti zaměstnavatele při nemocech z povolání a pracovních úrazech**

Povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání určuje § 105 zákoníku práce. Pokud dojde k pracovnímu úrazu, je povinností zaměstnavatele poskytnout objasnění příčiny a okolností vzniku úrazu, přičemž se tohoto účastní samotný postižený zaměstnanec, svědci, odborová organizace a zástupce pro úsek BOZP. V případě, že se pracovní úraz stane zaměstnanci jednoho zaměstnavatele na pracovišti zaměstnavatele druhého, musí poskytnout objasnění příčiny a okolností vzniku úrazu také zaměstnavatel, na jehož pracovišti se pracovní úraz stal. Příkladem tohoto může být služební cesta k jinému zaměstnavateli, při které dojde k pracovnímu úrazu v souvislosti s porušením bezpečnostního předpisu. Zásadním principem zákoníku práce v této oblasti tedy je, že povinnost objasnit okolnosti a příčiny úrazu plyne nejen ze vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec, ale plyne každému zaměstnavateli, na jehož pracovišti vznikne pracovní úraz. Na základě zkušeností lze říci, že pouze díky objektivnímu zjišťování příčin došlo k odhalení skutečné příčiny. A to může vést k vhodným preventivním opatřením, v případě, že dosavadní opatření nejsou dostatečně účinná.

V případě vzniku pracovního úrazu je povinností zaměstnavatele přijímat taková opatření, aby nedošlo k jeho opakování. Problematika **nemoci z povolání** je v § 105 ZP upravena tak, že zaměstnavatel musí vést evidenci pracovníků, kterým byla stanovena nemoc z povolání, a odstraňovat či alespoň minimalizovat rizikové faktory vyvolávající způsobené ohrožení či nemoc z povolání. Náležitosti s tímto spojené, včetně formulářů a okruhu institucí a orgánů, jimž podléhá ohlašovací povinnost, jsou stanoveny nařízením vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, zasílání a hlášení záznamu o úrazu. Zaměstnavatel nese zodpovědnost za škodu vyvolanou zaměstnanci z nemoci z povolání, pracoval-li zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním za podmínek, při kterých tato nemoc vzniká. Proces uznávání nemoci je vykonáván odbornými zdravotnickými zařízeními (Čermák, 2008).

## 2.6.2 Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při nemocech z povolání a pracovních úrazech spadá do problematiky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Zákoník práce upravuje tuto oblast v § 265 - § 271. Odpovědnost za pracovní úraz na zaměstnavatele přechází v případě, kdy úraz zaměstnanec utrpí při plnění pracovních úkolů nebo při činnosti přímo související s nimi, např. přechod z budov v rámci areálu zaměstnavatele, v závodní jídelně připadající zaměstnavateli apod. § 366 zákoníku práce ukládá odpovědnost zaměstnavateli i v případě dodržení všech povinností v souvislosti s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, pokud se zčásti nebo zcela odpovědnosti nezproští, a to z důvodů stanovených v ustanovení § 367 zákoníku práce. Povinností zaměstnavatele vyplývající z odpovědnosti za nemoc z povolání nebo pracovního úrazu vůči zaměstnanci je poskytnout náhradu za:

- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- ztrátu na výdělku,
- účelně vynaložené náklady ve spojitosti s léčením,
- věcnou škodu podle ustanovení v § 265.

Bližší specifikaci jmenovaných náhrad definuje ustanovení § 370 - § 373 zákoníku práce. Projednání způsobu a výše náhrady škody je nařízeno projednat se zaměstnancem a odborovou organizací bez zbytečného odkladu. Nárok na **odškodnění pracovního úrazu** má zaměstnanec v pracovním poměru, i v pracovněprávním vztahu založeném na dohodě o práci konané mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel má ze zákona uzavřeno pojištění pro případ odpovědnosti za škodu při nemoci z povolání nebo pracovním úrazu. Odškodňování pracovních úrazů je upraveno ustanovením v § 369 - § 379 zákoníku práce (Odškodnění pracovního úrazu, 2015).

## 2.6.3 Evidence pracovních úrazů

Pracovněprávní předpisy stanovují evidenci pracovních úrazů zaměstnavatelem tak, aby byl obsažen dostatek údajů o vzniklém úrazu a ty mohly být použity jako podklad pro určení potřebných opatření a pro následné sepsání záznamu o úrazu, projeví-li se následky úrazu později. Evidence slouží pro zaznamenání všech úrazů, tedy evidují se i úrazy nezpůsobující pracovní neschopnost nebo způsobující pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny (Janáková, 2011).

V případě úrazu zaměstnance, kdy je způsobena pracovní neschopnost více jak 3 kalendářní dny nebo dojde k úmrtí zaměstnance, musí zaměstnavatel vždy vyhotovit **záznam o úrazu** a vést o úrazech dokumentaci. Přitom zaměstnanec obdrží jedno vyhotovení záznamu a stanovené orgány a instituce musí obdržet ohlášení i záznam o úrazu. Zaměstnavatel by měl mít na paměti, že vznik závažného poškození zdraví je zapříčiněn nezvládnutím pracovních či výrobních úkolů jak ze strany vedoucího zaměstnance (nedostatkem řízení práce nebo špatnou organizací práce), tak postiženého zaměstnance, u něhož pochybení mohlo být vyvoláno nedostatečnou kvalifikací, vysokými pracovními nároky nebo osobními aktuálními nedostatky, např. momentní zdravotní stav (Dandová, 2009).

Dne 1. 1. 2015 vstoupila v účinnost novela (nařízení vlády č. 170/2014 Sb.) nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, zasílání a hlášení záznamu o úrazu. Účelem novely je poskytnutí přísnějších pravidel pro vedení evidence pracovních úrazů. Primárním cílem bylo zpřesnit statistiky pracovních úrazů, které slouží k efektivnější prevenci úrazů. Nově je dána povinnost obsahovat v evidenci popis děje pracovního úrazu a v kopii či výpisu z knihy úrazů musí být obsažen podpis zaměstnavatele.

Zaměstnavatel vede evidenci úrazů v knize úrazů, a to buď v elektronické, nebo v klasické listinné podobě. Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., uvádí v § 2 seznam požadovaných údajů, které jsou potřebné k evidenci při vzniku pracovního úrazu. Zaměstnavatel je povinen vést evidenci úrazů i u úrazů vzniklých mimo pracovněprávní vztahy. Zemře-li zaměstnanec na následky úrazu do jednoho roku, jedná se o smrtelný pracovní úraz, který je v evidenci pracovních úrazů veden pro statistické účely. § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., uvádí orgány, kterým je zaměstnavatel bez zbytečného odkladu povinen ohlásit pracovní úraz či smrtelný pracovní úraz. Novela nařízení přinesla pro zaměstnavatele od letošního roku přínos v tom, že byla zrušena povinnost zaměstnavatele nahlásit pracovní úraz i pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn. Avšak není tomu tak v případě smrtelného úrazu.

Příčinou pracovního úrazu může být porušení předpisů týkajících se práce a také se uvádí do záznamu o úrazu. Je možnost využít elektronického záznamu o úrazu ve formě formuláře Záznam o úrazu. Kromě přílohy č. 1 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., zpřístupnilo tento formulář na svých webových stránkách také Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vzor Záznamu o úrazu obsahuje **Příloha č. 2**. Formuláře je použito v případě, že k pracovnímu úrazu došlo od 1. 1. 2015. Vedle klasické formy zasílání v listinné podobě, umožňují tyto nové tiskopisy dálkový přístup. Zůstává zachována povinnost zaměstnavatele dle předchozí

právní úpravy vyhotovit záznam o úrazu neprodleně, avšak nejpozději do 5. pracovního dne ode dne, kdy se dozvěděl o úrazu. Je nutno předat formulář oprávněným osobám bez zbytečného odkladu (dle § 105 ZP). Povinnost zaslat záznam za uplynulý měsíc zůstává stanovená nejpozději do pátého dne následujícího měsíce oprávněným osobám (dle § 6 ZP). Dozví-li se zaměstnavatel o jiných skutečnostech, které mění údaje uvedené v záznamu o úrazu, vyhotoví Záznam o úrazu – hlášení změn. Pokud zaměstnavatel neplní své povinnosti v oblasti evidence pracovních úrazů, vystavuje se tak riziku uložení sankce od inspektorátu práce.

#### 2.6.4 Náklady na pracovní úraz

V České republice neexistuje statistika průměrných nákladů na pracovní úraz, jelikož jsou prostředky vynakládány zvlášť:

- na bezprostřední léčení poškozeného ze *zdravotního pojištění*,
- jako náhrada škody *zaměstnavatelem*,
- na invalidní důchody vzniklé následkem pracovních úrazů nebo nemocí vynaložené *Českou správou sociálního zabezpečení*.

Tzv. komplexní úrazové pojištění v některých státech, např. Rakousku a Německu, umožňuje zjistit celkové náklady na jeden pracovní úraz, jelikož je vše hrazeno za zaměstnance úrazovou pojišťovnou (bolestné, náklady léčení, náhrada ztráty výdělku, rehabilitace, důchody aj.). Aktivní podpora prevence úrazů je bez pochyb ekonomicky výhodnější a humánnější, než řešení následků těchto případů pomocí zdravotní a sociální péče (Dandová Eva, 2013).

V důsledku vysoké úrazovosti a nemocnosti může docházet v podnicích k následujícím nežádoucím stavům:

- zvýšení potřeby pracovníků,
- zvýšení pracovního zatížení a intenzity současně pracujících pracovníků,
- více nevyužitelného produktivního času,
- snížení celkové pracovní produktivity,
- snížení efektivnosti a využívání investic,
- vyšší nároky řízení a organizaci pracovního procesu,
- narušení vztahů s dodavateli,

- ztráta dobré image,
- plýtvání se dovednostmi a znalostmi zaměstnanců,
- potíže při získávání kvalifikovaných zaměstnanců,
- rozpory s odborovou organizací,
- sankce od inspekčních orgánů,
- hrozba uzavření provozu až odnětí povolení k činnosti.

Pokud podnik nedbá na BOZP, odrazí se to víceméně v hospodaření podniku, a to ve formě vyšších nákladů a ztrát v důsledku placení vyplývajících z následujících činností:

- náhrady škody,
- příplatky za ztížené pracovní podmínky,
- vyšší sazby pojistného
- řešení soudních sporů,
- placení sankcí,
- placení pokut apod. (Dvořáková, 2012).

### **2.6.5 Úrazové pojištění**

V České republice za zaměstnavatele hradí v případě pracovního úrazu náklady z titulu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při nemoci z povolání a při pracovním úrazu pojišťovny. V současné době je pojištění obstaráváno dvěma komerčními pojišťovnami. Tedy pokud byl zaměstnavatel pojištěn k 31. 12. 1992 u České pojišťovny, a. s., je pojištěn u této pojišťovny, ostatní zaměstnavatelé mají pojištění sjednáno u Kooperativy pojišťovny, a. s. Výše pojistného a způsob platby je upraven vyhláškou Ministerstva financí ČR č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví sazby a podmínky zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu vzniklou nemocí z povolání nebo pracovním úrazem (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015).

Parlament ČR již schválil v roce 2006 nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců (Zákon č. 266/2006, o úrazovém pojištění zaměstnanců), který mění dosavadní systém odškodňování. Účinnost tohoto zákona je však neustále odkládána, nejdříve byla odložena na 1. 1. 2008, později na počátek roku 2010, 2013, poté 2015 a nyní je posunuta na 1. 1. 2017. Přijetím tohoto zákona mělo dojít k zavedení dávkového systému sociálního pojištění. Nyní tedy stále setrvává stav, při kterém je proces odškodňování nemocí z povolání a pracovních úrazů upraven zákoníkem práce. Stále platí pro všechny zaměstnavatele, že jsou pojištěni pro případ

odpovědnosti za škodu při nemoci z povolání nebo při pracovním úrazu ze zákona. Takový pojistný vztah není založen na pojistné smlouvě, jak je tomu u pojištění smluvního, ale vzniká přímo ze zákona. Pojišťovně tedy vzniká povinnost uhradit škodu za zaměstnavatele, jehož zaměstnanci se stal pracovní úraz či nemoc z povolání. (Právní prostor, 2014).

## 2.7 Bezpečnostní ukazatele

Problematiku bezpečnostních značek, značení a signálů upravuje zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud na pracovišti hrozí riziko, že dojde k poškození zdraví, je povinností zaměstnavatele umístění bezpečnostních značení a značek a také zavedení signálů poskytujících instrukce a informace v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Povinností zaměstnavatele je taktéž zaměstnance s nimi seznámit. Jsou rozlišovány bezpečnostní značky, značení a signály světelné, obrazové a zvukové. Umístění, vzhled a provedení bezpečnostních značení a značek a zavedení signálů je stanoveno prováděcím právním předpisem – nařízením vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví umístění a vzhled bezpečnostních značek a zavedení signálů.

### 2.7.1 Bezpečnostní signály

Pokud není možné rizika ohrožení života nebo zdraví na pracovišti úplně odstranit, popř. dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními z úseku organizace práce, je nutné zavedení signálů. Účelem bezpečnostních signálů je poskytnout informaci nebo instrukci o BOZP pomocí signálu. Každý bezpečnostní signál se vztahuje ke konkrétní činnosti, předmětu či situaci. Rozlišujeme například následující typy signálů:

- **světelné** – jsou vysílány světlem konkrétní barvy, popř. přerušované vysílání světla,
- **zvukové** – jsou vysílány a předávány prostředkem stanoveným k tomu účelu, není použit lidský nebo umělý hlas,
- **hlasové** – jsou dopředu nahrané zprávy zprostředkované lidským nebo umělým hlasem,
- **dávané rukou** – jsou provedeny pohybem ruky nebo postavením rukou v zakódované formě.

Spuštěním světelných a zvukových signálů je určeno zahájení a ukončení příslušné činnosti. Je potřeba tyto signály vydávat po celou dobu činnosti, kdy je tak požadováno. Úroveň zvuku

musí převyšovat hladinu okolního hluku, nikoliv však nadměrně obtěžovat zaměstnance či dokonce působit bolest. Také je cílem, aby byly snadno rozpoznatelné např. dobou trvání nebo odlišností od dalších zvukových signálů.

Smysl signálů dávaných rukou spočívá v přesném, jednoduchém a rozlišitelném provedení nezaměnitelném s dalšími signály. Pokud používáme pro signál obě ruky, provádíme pohyby symetricky a vždy jen jediné znamení. Proces probíhá vždy signalistou čelem k příjemci signálu, a to z důvodu bezpečnosti signalisty i jiných zaměstnanců.

Požadavky na komunikaci prostřednictvím hlasových signálů jsou následující:

- jednoduché, srozumitelné krátké slova nebo skupiny slov, krátké texty nebo věty,
- správné vyslovení,
- jazyk, kterému zaměstnanec rozumí,
- dostatečná hlasitost.

## **2.7.2 Bezpečnostní značky a značení**

Bezpečnostní značení a značky slouží k poskytnutí informace či instrukce o BOZP prostřednictvím značky a vztahují se k určité činnosti či situaci. Dle významu členíme na následující základní typy značek:

- značky zákazu – zakazující chování, jež by mohlo zapříčinit ohrožení zdraví nebo života zaměstnance nebo dalších osob,
- značky příkazu – předepisující specifické chování,
- značky výstrahy – varující před nebezpečím či rizikem,
- informační značky – poskytující informace nebo instrukce odlišné od informací uvedených shora, tedy např. označení nouzového východu, únikové cesty, místo první pomoci, prostředek určený k přivolání první pomoci apod. (Janáková, 2011).

Značky mají další význam, který určuje jejich geometrický tvar. Zákazové nebo příkazové značky znázorňuje kruhový geometrický tvar, značky výstrahy trojúhelník a informační znázorňuje čtverec nebo obdélník. Kromě geometrického tvaru má pro značky význam také bezpečnostní barva, kontrastní barva a grafický symbol (piktogram), což je vyobrazení popisující situaci nebo předepisující specifické chování. Je vhodné piktogramy vytvářet co nejjednodušeji a bez detailů, které nejsou podstatné pro oblast BOZP. Zaměstnavatel má



povinnost bezpečnostní značky umísťovat na svém pracovišti v případě, že hrozí poškození zdraví zaměstnance a jeho další povinností je poskytnout seznámení zaměstnanců s příslušnými značkami. Úprava této problematiky je obsažena kromě nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví umístění a vzhled bezpečnostních značek a zavedení signálů, také ve směrnici Rady 92/58/EHS o minimálních požadavcích na zdravotní nebo bezpečnostní značky na pracovišti.

### 2.7.3 Bezpečnostní barvy

Bezpečnostní barva je taková, které je připojen speciální bezpečnostní význam. Obecně se přiřazuje bezpečnostním barvám nesoucí následující pokyny a informace tento obecný význam a účel:

- **červená barva** – značka zákazu (nebezpečné jednání), signalizace nebezpečí (přerušování nebo zastavení práce, bezpečnostní pojistka, opuštění prostoru), prostředky požární ochrany a bezpečnostní požární zařízení (umístění, označení),
- **zelená barva** – značka první pomoci a značka nouzového východu (označení východů, dveří, zařízení, cest, vybavení), značka bezpečí (návrat k normálnímu stavu),
- **žlutá, oranžová nebo zelenožlutá barva** – značka výstrahy (vyvolávající opatrnost, připravenost a ověření),
- **modrá barva** – značka příkazu (určitého chování nebo postupu, použití osobních ochranných pracovních prostředků).

K bezpečnostní barvě může být vyžadována barva kontrastní, přičemž musí být dodrženo následující spojení:

- k červené barvě jako kontrastní barva bílá,
- k modré barvě jako kontrastní barva bílá,
- ke žluté barvě jako kontrastní barva černá,
- k zelené barvě jako kontrastní barva bílá,
- k bílé barvě jako kontrastní barva černá,
- k černé barvě jako kontrastní barva bílá.

Bezpečnostní a kontrastní barvy jsou využívány především k označení přechodných nebo trvalých rizikových míst (např. místa s rizikem pádu, překážek nebo padajících předmětů,

kolize, schodů a otvorů v podlahách) a také jsou využívány v bezpečnostních značkách. Používání barev ve světelných signálech a značkách upravuje nařízení vlády č. 11/2002 Sb.

### **Bezpečnostní přestávky**

Povinností zaměstnavatele je stanovit a organizovat práci a činit pracovní procesy tak, aby byly na pracovišti dodrženy zásady bezpečného chování a aby nebyly zaměstnanci vykonávány činnosti jednotvárné a jednotvárně zatěžující jejich organismus. Tyto činnosti mohou představovat pro zaměstnance zdroj rizika práce. Pokud není možné takové činnosti vyloučit, je nutno přerušit je bezpečnostními přestávkami.

Bezpečnostní přestávky jsou započítány do pracovní doby, jsou považovány za pracovní výkon a jsou placené, na rozdíl od přestávek na jídlo a oddech v práci, které se do pracovní doby nezapočítávají a jsou neplacené. Pokud nastane současně bezpečnostní přestávka spolu s přestávkou na jídlo a oddech, přednostně platí režim bezpečnostní přestávky a ta se započítává do pracovní doby.

Délku bezpečnostní přestávky a po jak dlouhém výkonu práce musí přestávka následovat, stanovují právní předpisy, a to zejména:

- při provozování silniční dopravy,
- u zaměstnanců řídících dopravní prostředek a nevztahující se na ně zákon o silniční dopravě,
- pro řízení drážních vozidel,
- při zátěži teplem,
- při zátěži chladem,
- pro práci spojenou s celkovou fyzickou zátěží,
- pro práci spojenou s ruční manipulací s břemenem,
- pro práci v podmíněně přijatelné a nepřijatelné pracovní poloze,
- pro práci se zrakovou zátěží,
- pro práci s rizikovými faktory a nezbytné nepřetržité používání osobních ochranných pracovních prostředků aj.

Některé právní předpisy stanovují také podmínky, při kterých musí být bezpečnostní přestávka zajištěna či dodržena, např. přestávka musí být v ohřívárně, pracovník nesmí být vystaven hluku překračujícímu přípustný limit nebo rizikovému faktoru překračujícímu

hygienický limit apod. V případech stanovených zvláštními předpisy je nutno vést evidenci o době výkonu činnosti a době bezpečnostních přestávek (Janáková, 2011).

## 2.8 Kontrola BOZP

Kontroly úrovně BOZP se provádějí pro zjištění stavu v oblasti pracovních a výrobních prostředků, úrovně rizikových faktorů při daných pracovních podmínkách a stavu vybavení pracovišť. Cílem a smyslem provádění kontrolní činnosti nad výkonem BOZP je přijímání takových opatření, díky kterým dochází ke snižování míry rizika. Tuto oblast v podniku podněcuje z vnější strany výkon dozorových a inspekčních orgánů. Ústředními orgány státní správy jsou vydávány prováděcí předpisy v oblasti BOZP. Speciálními zákony jsou pak zřizovány jednotlivé orgány státní správy, jejichž úkolem je kontrola dodržování povinností zaměstnavatelů v souvislosti s právními předpisy. Podnik, resp. zaměstnavatel, může předcházet těmto kontrolám správným prováděním školení zaměstnanců (Neugebauer, 2010a).

### 2.8.1 Dozorová činnost

Dvořáková (2012) uvádí, že významné role odehrávají v oblasti kontroly dodržování BOZP následující dozorové a inspekční orgány.

- **Státní úřad inspekce práce** a oblastní inspektoráty práce – kontrola dodržování povinností, které jsou dány právními předpisy příslušným subjektům v pracovněprávních vztazích. Kontrolují také dodržování kolektivních smluv v oblastech týkajících se individuálních pracovněprávních nároků zaměstnanců. Cílem oblastních inspektorátů práce je kontrola dodržování povinností daných právními předpisy uvedenými v ustanovení zákona o inspekci práce zaměstnavatelům, vyžadování odstranění případných nedostatků a ukládání pokut za zjištěná porušení. Primární cíl činnosti inspekce práce je avšak v první řadě prevence, nikoliv pouze represe. Cílem je tedy snaha o předcházení negativním jevům (nemocem z povolání, haváriím, pracovním úrazům) a také snaha co nejlépe zdolávat tyto případné následky.
- **Technická inspekce České republiky** – výkonná funkce státního odborného dozoru nad bezpečností technických zařízení (plynová, tlaková, elektrická a zdvihací zařízení).

- **krajské hygienické stanice (KHS)** – orgány státní správy vykonávající kontrolu s cílem ochrany veřejného zdraví, zřízené Ministerstvem zdravotnictví ČR. Činností KHS je výkon státního dozoru nad ochranou zdraví při práci, zabývá se kontrolou povinnosti zaměstnavatele zajistit preventivní závodní péči, rozhodování týkající se rizikových prací a kategorizace prací, posuzování pracovních podmínek zaměstnanců, ukládání sankcí při porušení povinností ze zákona.
- **Český báňský úřad** a 9 obvodních báňských úřadů – výkon vrchního dozoru orgánem státní báňské správy nad činností hornickou, požární ochranou v podzemí, nakládáním s těžebními odpady a nad včasným uhrazením dobývacích prostor.
- **Státní úřad pro jadernou bezpečnost** – výkon státního dozoru nad jadernými položkami, radiační ochranou, jadernou bezpečností, havarijní připraveností a dodržováním povinností v souladu se zákonem č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání ionizujícího záření a jaderné energie a o změně a doplnění některých zákonů (atomovým zákonem).
- **Česká inspekce životního prostředí** – kontrola nad dodržováním ustanovení zákona č. 59/2006 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými přípravky, ve spolupráci s orgány integrované inspekce (Český báňský úřad, Státní úřad inspekce práce, KHS) a krajskými úřady.
- **Rada vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci** – poradní orgán vlády ČR v oblasti BOZP.
- **sociální partneři** (Hospodářská komora ČR, Českomoravská konfederace odborových svazů, Svaz průmyslu a dopravy ČR) – národní spolupráce v rámci pracovních týmů v oblasti BOZP. Náplní je také řešení úkolů zejména se **zaměstnavatelskými svazy a odborovými orgány** týkající se přijímání dokumentů, jako jsou Národní akční program BOZP a Národní politika BOZP. Zákoník práce upravuje tuto problematiku v části třinácté, Hlavě X. Zákoník práce umožňuje odborovým orgánům a organizacím řešit otázky BOZP na podnikové úrovni, vymezuje jejich kontrolní pravomoci. Tyto orgány jsou oprávněny provádět kontrolu nad stavem BOZP v pracovněprávních vztazích, tedy u jednotlivých zaměstnavatelů, a účastnit se jednání o otázkách BOZP.

Podporu odborným institucím a podnikajícím FO v oblasti poradenství BOZP poskytuje Komora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany ČR, která je členem Hospodářské komory ČR. Úpravu postavení orgánů inspekce práce jakožto kontrolních orgánů v oblasti ochrany pracovních vztahů a podmínek, jejich příslušnost a působnost, práva a povinnosti vyplývající z výkonu kontroly a sankce při porušování stanovených povinností obsahuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Čermák (2008) ve své knize uvádí, že kontrolní činnost prováděná státním úřadem inspekce práce (dále jen „úřad“) a oblastními inspektoráty může výjimečně probíhat v součinnosti se specializovaným odborníkem, kterého přiberou k účasti na výkonu kontroly. Podmínkou přijetí odborníka je nepodjatost vůči kontrolované osobě a také mu nesmí být ozeznámeny utajované skutečnosti. Činnost specializovaného odborníka spočívá v pomoci inspektorovi při výkonu kontroly, jeho povinností je vždy zachovávat mlčenlivost ve skutečnostech zjištěných při kontrole, i po ukončení činnosti pro příslušný inspektorát.

## **2.8.2 Školení bezpečnosti práce**

Jak bylo výše uvedeno, bezpečnost práce lze v podniku zajistit ze tří zdrojů – právních a ostatních předpisů, vyhledávání a vyhodnocování rizik na pracovišti a kategorizací práce. Zákoník práce § 106 ukládá povinnost vyplývající ze zmíněných zdrojů nejen zaměstnavateli, ale také jednotlivým zaměstnancům, jelikož jejich povinností je účast na zajištění BOZP. V žádném právním předpise zajišťujícím BOZP se nelze setkat s termínem školení BOZP, neboť takové školení neexistuje. Tím pádem neexistuje ani zákonná povinnost jej provádět. Zákoník práce nepožaduje jedno obecné BOZP školení, ale požaduje poskytovat informace o požadavcích z těchto třech oblastí. Zákonem je dána povinnost zaměstnavatele seznamovat zaměstnance s riziky spojenými s výkonem práce, tedy s požadavky na zajištění BOZP. Taktéž § 103 ZP udává požadavek po zaměstnavateli na zajištění školení zaměstnanců o právních předpisech k zajištění bezpečnosti práce. Veškerá tato seznámení (školení), včetně seznámení se zařazením do kategorizace prací, instruktáží na pracovišti, seznámení s druhy prohlídek a očkování potřebných k výkonu práce, je možné zahrnout obecně používaným souhrnným pojmem školení BOZP zaměstnanců (Neugebauer, 2014a).

### **3 Analýza BOZP ve vybraném průmyslovém podniku**

Praktická část diplomové práce je věnována analýze stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na konkrétním podniku ve Zlínském kraji. Analytická část práce bude zaměřena zejména na oblast poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, vyhledávání a vyhodnocování rizik souvisejících s kategorizací prací, úrazovost a aktuální zavádění normy OHSAS. Na začátku kapitoly bude charakterizována samotná společnost.

#### **3.1 Představení podniku**

Průmyslová společnost, na kterou je analytická část aplikována, si nepřála sdělovat svou obchodní firmu, z toho důvodu bude dále uvedena pod názvem „společnost“, „podnik“, „chemický podnik“ apod.

##### **3.1.1 Předmět činnosti**

Chemický podnik je svou právní formou akciovou společností, jejímž předmětem podnikání je především výroba základních a pomocných chemických výrobků, technických plynů a dalších chemických látek a přípravků. Objemem zpracování základních surovin, svou rozlohou a zařízením i počtem zaměstnanců patří závod mezi podniky střední velikosti.

Diplomová práce bude zaměřena na společnost, jejíž hlavní výrobní činností je zpracování koksochemických surovin, tj. surového černouhelného dehtu a surového benzolu, získávaných jako odpadní produkty v procesu koksování uhlí. Dále jsou zpracovány některé aromatické frakce a řezy. Z pomocných látek je možno uvést např. louhy a topné oleje. V rámci činnosti nevýrobních provozů je zajišťována výroba energií (elektrická energie, teplo) a médií, nakládání s vodami a zneškodňování odpadů spalováním.

Výrobní program společnosti tvoří především výrobky těžké organické chemie, jako jsou dehtové oleje, preparované dehty, černouhelné smoly, polyaromatické látky vysoké čistoty (naftalen, anthracen, aj.), látky fenolického charakteru (fenol, kresoly, směsi xylenolů), lehké těkavé látky (benzen, toluen, xylen, solventní nafty) a dalším zpracováním základních

výrobků jsou vyráběny speciální látky jako ftalanhydrid, estery – změkčovadla ftalátová, popř. adipátová, karbazol, pyren, acenaften, fenanthren aj.

### Členění závodu

Výrobní závod je členěn na dva základní výrobní soubory, které se vyznačují surovinovou a prostorovou návazností. Jedná se o provozní celky zpracující sestavený černouhelný dehet a koksárenský benzol. Bližší informace k výrobě a produktům závodu přibližuje Tabulka 3.1.

**Tab. 3.1**

#### Provozní celky společnosti

Výrobní soubor	Provoz	Výrobna	Činnost výroby
Dehet	I.	dehet	preparované dehty, granulace a expedice smol
	II.	těžké aromáty	anthracen, naftalen
	III.	ftalanhydrid a estery	
Benzol	IV.	benzol	benzen, toluen, xylen, kysličník uhličitý, kapalná síra
	V.	fenol a malotonážní výrobní chemikálie	
	VI.	Organik	anthrachinon, změkčovadla

**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

Chemický podnik má také VI. provoz s názvem Organik, který nepatří k žádné činnosti předešlých dvou souborů, je odloučeným provozem a vyrábí další speciality – antrachinon a změkčovadla.

### 3.1.2 Historie společnosti

Chemický podnik vznikl v roce 1892 jako závod na destilaci dehtu v Ostravě. O pár let později se činnost společnosti rozvinula na komplexní zpracování dehtu a benzolu z koksoven ostravsko - karvinské oblasti. Společnost zpracovávala dehet a benzol, zahájila výrobu anthracenu, kyseliny karbolové a fenolu, naftalenu a pyridinu. Ze závodu se v roce 1921 stala komanditní společnost. Avšak v období 2. světové války došlo ke znárodnění podniku a o 5 let později byl podnik přejmenován.



Na počátku 60. let 20. století byl vystavěn nový závod ve Valašském Meziříčí, kde bylo později přemístěno sídlo společnosti a je zde dodnes. V téže době byl k podniku přičleněn závod v Otrokovicích a podnik byl začleněn do oborového podniku Unichem v Pardubicích v roce 1965.

Na začátku 90. let minulého století společnost změnila svou právní formu na samostatnou akciovou společnost a postupně zastavila výrobu v ostravském závodě, nejdříve výrobu sazí, následně kompletní výrobu. Na přelomu milénia se podnik začlenil do koncernu Agrofert, kdy se v roce 2005 stal jediným akcionářem Agrofert Holding, a. s.

### **3.1.3 Současná společnost**

V průběhu století se společnost rozvinula tak, že je rozsahem svého výrobního programu jedním z významných podniků ve svém oboru na světě. Jedná se o výrobce na trhu aromatických uhlovodíků a dalších chemických látek s téměř 120letou tradicí. Společnost je také významným zaměstnavatelem v regionu, jelikož poskytuje až 1.000 zaměstnaneckých pozic. Firemní identita společnosti je důležitou součástí firemní strategie a představuje, jak se podnik prezentuje svému okolí. To můžeme vidět na webových stránkách podniku. Společnost svou identitou vyjadřuje vlastní osobnost, představuje něco jedinečného, své specifické charakteristiky a vlastnosti. Zahrnuje historii, filozofii a vizi firmy, lidi patřící k podniku a také její etické hodnoty.

V současné době je zpracováván černouhelný dehet a surový benzol, vedlejší produkty z koksování uhlí, ze kterých je vyráběna celá řada produktů s širokým uplatněním. Své produkty společnost prodává po celém světě, také k tomu slouží i vlastní překladištní terminál v polském přístavu. S roční zpracovatelskou kapacitou 450 000 tun černouhelného dehtu a 160 000 tun surového benzolu patří mezi významné podniky v oboru na světě.

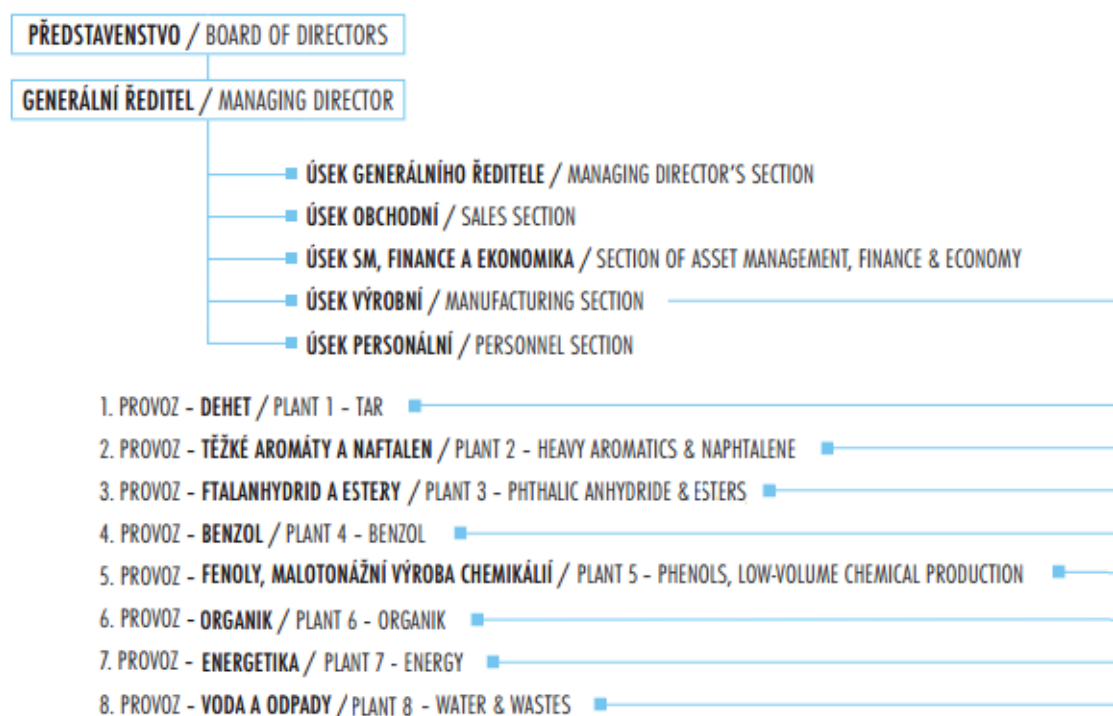
Významným faktorem je kladení důrazu na ochranu životního prostředí a také na podporu technické normalizace. Dílčím cílem společnosti je snaha o neustálé zlepšování a udržování kroku s požadavky dnešní doby. Neustálou obnovou a modernizací používaných výrobních technologií se společnost snaží snižovat vliv výroby na životní prostředí. Společnost má téměř 20 let zaveden systém řízení jakosti podle normy ČSN EN ISO 9001:2009 a systém řízení životního prostředí podle normy ČSN EN ISO 14001:2005 od roku 2012. Systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců je uskutečňován jako nedílná součást povinností vedoucích zaměstnanců i jejich podřízených v základním rámci systému jakosti QMS (ISO

9001) a systému ochrany životního prostředí EMS (ISO 14001). Zavedený systém jakosti v podniku nastavuje strukturu a organizační uspořádání řízení oblasti BOZP dle platných pravidel, právních předpisů. Řeší tvorbu, aktualizaci a uplatňování tzv. organizačních norem (základní dokumentace pro všechny oblasti řízení činností podniku včetně BOZP) a dalších způsobů udržování a rozvíjení systému BOZP v konkrétních podmínkách jednotlivých částí podniku. Podnik také plní od roku 1996 program Odpovědné podnikání v chemii – Responsible Care. S tímto souvisí i snaha zavést v letech 2011 – 2013 ČSN EN ISO 16001 – Energetický management, jehož cílem je zlepšení hospodaření s energiemi. V současné situaci je podnik ve fázi zavádění také normy OHSAS 180001:2007, která bude blíže specifikována níže v podkapitole 3.2.

Jelikož se jedná o střední podnik, tedy je poměrně velký počet zaměstnanců, následující Obrázek 3.1 zachycuje zkrácenou organizační strukturu společnosti. Podrobná organizační struktura celého závodu je pak obsahem **Přílohy č. 3**.

**Obr. 3.1**

### Organizační struktura společnosti



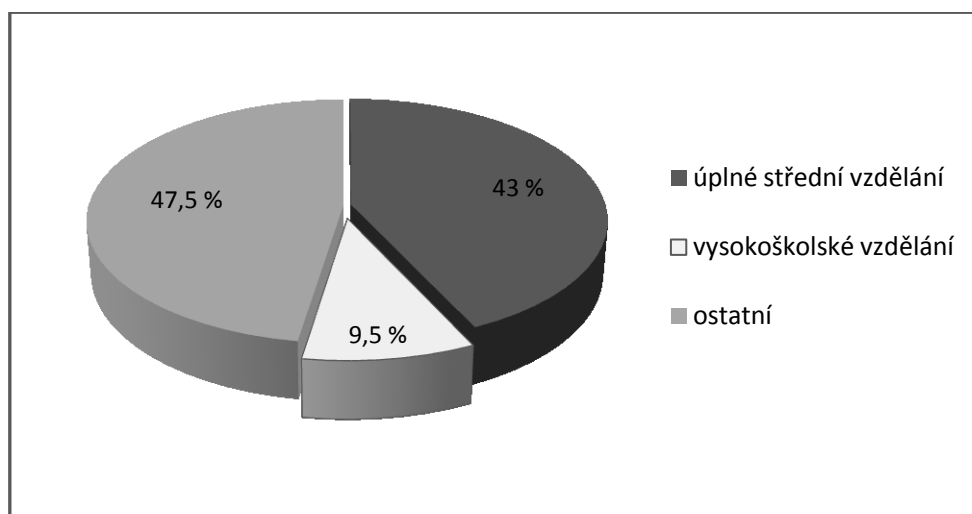
**Zdroj:** interní materiály společnosti

## Vzdělanostní struktura

V základním závodě, který je monopolním zpracovatelem dehtochemických látek v ČR, je zaměstnáno kolem 980 osob. Z toho je zaměstnáno dohromady v provozech výrobní i nevýrobní sféry (mimo správní útvary) přibližně 800 osob. Na Grafu 3.1 můžeme vidět vzdělanostní strukturu společnosti v případě, kdy nejsou započítávány správní útvary.

**Graf 3.1**

**Vzdělanostní struktura společnosti**



**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

Podíl zaměstnanců celého závodu s dosaženým úplným středním vzděláním tvoří 43 % z celkového počtu, což je 344 zaměstnanců. Podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců dosahuje úrovně 9,5 %, což tvoří 76 zaměstnanců. Uvedená čísla vypovídají o vzdělanostní struktuře zaměstnanců s relativně vysokým zastoupením SŠ a VŠ kvalifikace, což koresponduje se skutečnými požadavky na znalosti a dovednosti obecně definované u zaměstnance v chemickém průmyslu této větve. Stěžejními profesemi pro výše uvedenou chemickou výrobu je možno jmenovat pracovní pozice chemik a laborant/ka.

## 3.2 Úvod do BOZP ve společnosti

V této kapitole diplomové práce bude přiblížen způsob předávání informací ve společnosti, aktuální zavedení normy OHSAS a také požadavky na školení v oblasti bezpečnosti práce.

### **3.2.1 Informace v systému BOZP**

Nakládání s informacemi je v podniku opět řešeno dle požadavků na systém jakosti. Informace týkající se oblasti bezpečnosti a hygieny práce jsou soustředěny v převážné míře zejména ve vnitropodnikových Organizačních směrnících (OS), jež jsou vytvářeny a udržovány v aktualizované podobě osobami s příslušnou odbornou způsobilostí. Tyto směrnice tvoří společně s příkazy generálního ředitele (PGR) a technologickými reglementy (TR) hlavní a nejzávažnější část veškeré písemné dokumentace pro danou oblast. Pověřený zaměstnanec odboru řízení systémů ISO zajišťuje seznamování zaměstnanců s jejich obsahem, jejich distribuci, popř. zajištění formální úpravy. Dále ostatní písemné materiály jako pracovní instrukce, určené především pro výrobní části podniku, kalibrační a kontrolní postupy, směrnice a technické předpisy tvoří nižší vrstvu dokumentace.

Předávání informací o BOZP ústní formou, za což je považováno především školení, je rozvedeno v samostatné podkapitole níže, jelikož je součástí také plánovaného zavedení normy OHSAS 18001.

### **3.2.2 Zavedení ČSN OHSAS 18001**

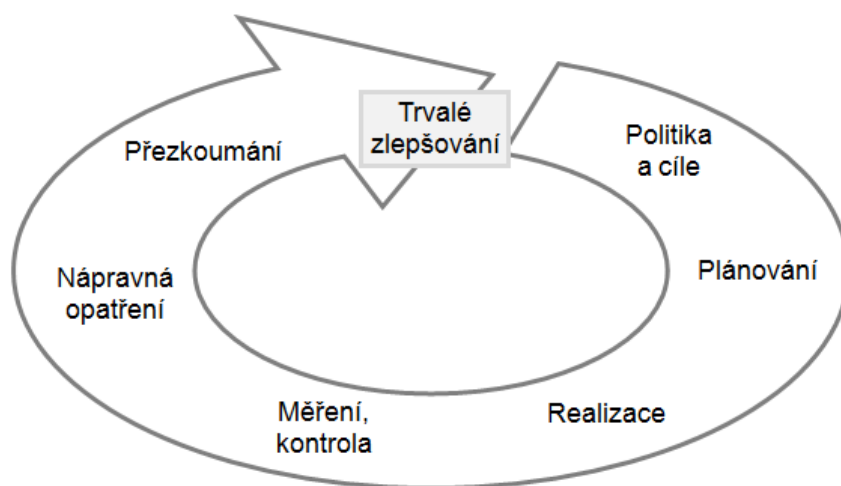
Zachycení aktuální situace v podniku proběhlo na základě konzultace s vedoucím pracovníkem v oblasti BOZP v analyzovaném podniku. ČSN OHSAS 18001 byla vytvořena tak, aby byla zachována kompatibilita s normou ISO 9001:2000 (systém managementu kvality) a ISO 14001:2004 (systém řízení životního prostředí), což vede k ulehčení integrace systémů řízení jakosti, životního prostředí a managementu BOZP. To je také jeden z důvodů výběru technické normy společností, jelikož zbylé dvě jmenované normy již má zavedeny. Nyní je v platnosti norma OHSAS 18001:2007 vydaná 1. 7. 2007.

Podnik preferuje proaktivní (preventivní) politiku v oblasti vyhledávání rizik, proto koresponduje se zaváděnou normou, která náležitě používá ocenění rizik k proaktivním opatřením. Tedy vedoucí pracovníci se při vyhledávání rizik nerozhodují pouze na základě pracovních úrazů a nemocí z povolání u zaměstnanců vlastních či externích, následků rizik, přijímání nápravných opatření, zkrátka až následných kroků v reakci na nepříznivý stav, jak je tomu u reaktivní politiky, nýbrž se snaží tomuto předcházet - nastavit takové prostředí, které by vzniku těchto jevů bránilo, tedy jim předcházelo. Tito pracovníci mají při každém kroku v souvislosti s implementací a použitím normy neustále na paměti schéma uvedené na

Obrázku 3.2. Znázorňuje pět zásad systému řízení bezpečnosti práce, bez kterých není možné řídit podnik podle této ČSN.

**Obr. 3.2**

### **Prvky systému řízení BOZP**



**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

Společnost si pro tento proces stanovila k implementaci systému řízení podle normy OHSAS následujících 8 kroků:

1. vydání prvotního řídicího aktu – Příkaz generálního ředitele, který stanoví okruh základních informací a povinností k zavedení systému,
2. aktualizace registru rizika na jednotlivých provozech (pracovištích) – v novém formátu a také seskupení do Centrálního registru rizik (CRR),
3. stanovení politiky BOZP a cílů podle vyhodnocení priorit z CRR,
4. vydání nové organizační směrnice pro zavádění a udržování systému řízení BOZP dle OHSAS (Organizační směrnice č. 204),
5. zavedení požadované dokumentace k systému - jak na provozech (evidence úrazů, rizikových stavů, školení aj.), tak centrálně v intranetové síti SEID,
6. rozvinutí a ověření funkčnosti komunikace mezi provozy a odborem řízení ISO a BOZP a komunikace směrem k zaměstnancům – proaktivní a reaktivní opatření,
7. zavedení systému kontrol,
8. zajištění plné kompatibility mezi zavedenými systémy řízení a systémem řízení BOZP dle OHSAS (mj. také komplexní registr právních předpisů).

V současné době je zrealizováno celkem 5 navržených kroků a následuje ověření funkčnosti komunikace. Podnik má nyní vytvořen registr rizik, který popisuje pravděpodobnost výskytu nebezpečných událostí v kombinaci se závažností jejich důsledků. Tento proces zásadní důležitosti je pro podnik výchozím a základním materiálem, na nějž budou navazovat stanovené jednotlivé kroky. Centrální registr sestavují vedoucí pracovníci na základě řady faktorů, např. vyhodnocení popisu práce, expozice riziku, pravděpodobnosti vzniku rizika, následku rizika, přidělení OOPP, různých opatření apod. Tato činnost je velmi obsáhlá, jelikož se v podniku nachází mnoho odlišných pracovních pozic a specifikovat každou z nich jednotlivě je velmi obtížné a náročné. Více informací o registru je obsaženo níže v Organizační směrnici. Co se týká druhého registru, ještě není úplně dokončen, společnost je v současné době ve fázi „doladování“ tohoto registru. K implementaci normy dochází po částech, kdy aktuálně je již zřízen centrální registr, zavedena dokumentace (knihy hlášených incidentů na jednotlivých provozech i v centrálním informačním systému SEID), v procesu dokončení je registr právních předpisů a schází zajištění oblasti interních auditů (chybí školení auditori pro BOZP v podniku).

Podnik zvolil normu OHSAS z toho důvodu, že je nejlepším známým způsobem jak řídit BOZP a jak systém managementu, jenž norma do BOZP vnáší, zlepšovat. Zavedení této normy společnosti přinese to, že zaměstnavatel, resp. oddělení zodpovědné za tuto oblast, nemusí nadále tápat v džungli právních předpisů o BOZP a vytvářet vlastní přístup k zavedení jistého systému. Pro některé podniky může tato norma znamenat jistou prestiž a hlavně zaručení kvality, nejen kvality výrobků (díky systému řízení jakosti ČSN ISO 9001), šetrnosti k životnímu prostředí (díky ČSN ISO 14001), ale také vědomí, že je aktivně chráněno zdraví a bezpečnost pracujících osob, které se na výrobě podílely. Shoda s normou OHSAS znamená, že podnik byl porovnán se standardem nejvyšších praktik a byl shledán vyhovujícím. Velikou výhodou je, že podnik vlastní certifikaci QMS a EMS. Spojení těchto tří certifikací dá podniku známku nejvyšších standardů. Docílení shody v oblasti jakosti, životního prostředí a bezpečnosti práce znamená zvyšování výkonnosti podniku, a to je smyslem zavádění systému norem. Zásadní přínos zavedení normy v podniku spočívá v předcházení rizikům, jejich eliminaci a tím pádem i v prevenci vzniku pracovních úrazů a poškození zdraví, což tvoří zásadní nástavbu nad minimálními požadavky stanovenými pro úsek BOZP právními předpisy.

## Organizační směrnice systému řízení BOZP v podniku

Společnost má v účinnosti od 1. 1. 2015 organizační směrnici č. 204 – Zavedení a udržování systému řízení BOZP dle ČSN OHSAS 18001, kterou vypracoval vedoucí BOZP v podniku, s nímž byla vedena konzultace ve spolupráci s druhým BOZP technikem. Ve směrnici jsou poskytnuty informace nezbytné k implementaci, udržování a zlepšování systému řízení BOZP ve společnosti na principech normy ČSN OHSAS 18001. Obsah navazuje na Příkaz generálního ředitele č. 09/2014, ve kterém bylo zveřejněno rozhodnutí rozšířit systémový management o oblast řízení BOZP odvozený z mezinárodního standardu OHSAS. OS je platná pro všechny útvary společnosti.

Základním požadavkem a podmínkou úspěšného zavedení managementu řízení BOZP dle ČSN OHSAS 18001 je vytvoření přehledného dokumentu obsahujícího ucelený soubor identifikovaných a vyhodnocených rizik celé organizace, tzv. Centrální registr rizik. Postup při vyhledávání a hodnocení rizik uvádí **Příloha č. 4**. Společnost k tomu využívá tzv. Identifikační a hodnotící listy rizika, jež jsou zpracovány pro všechny provozní části společnosti a dle potřeby jsou aktualizovány. Vytvoření nového dokumentu CRR je zprva provedeno převedením stávajících identifikačních a hodnotících listů do přehledové tabulky a to takovou formou, aby bylo možno jednoduše a transparentně vyhodnotit rizika za celou společnost a následně jej využít pro zavedení systému řízení BOZP dle normy OHSAS.

V podniku jsou na základě zavedení tohoto centrálního registru rizik prováděny tyto kroky:

- celková revize, porovnání a ověření výsledků dosavadního hodnocení rizik – spojením dílčích registrů rizik z jednotlivých provozů a úseků (např. laboratoře, chemické výroby, údržby provozů atd.) do jednoho výsledného dokumentu CRR, výsledky budou vzájemně porovnány a provedena revize či případná úprava uvedených dat,
- revize přístupu k nepřijatelným, popř. podmíněčně přijatelným rizikům – u rizik vyskytnutých v novém CRR s bodovým hodnocením vyjadřujícím přijatelnost rizika o vyšší hodnotě než 70 je nutno hledat adekvátní opatření pro snížení rizika pod stanovenou hranici; vždy při výskytu nového závažného rizika (zjištěného např. vznikem pracovního úrazu, havárií aj.) bude provedena dílčí revize,
- stanovení cílů a závazků ke zlepšení (snížení rizikovosti) – stanovení splnitelných, reálných a ověřitelných cílů a závazků, které jsou v souladu s právními a jinými požadavky a jsou prováděny vždy jednou ročně.



Zavedení ČSN OHSAS 18001 bude mít také velký vliv na prevenci pracovních úrazů. Jsou vytvořeny nové nástroje pro řízení a dokumentaci BOZP na pracovištích:

- kniha hlášení incidentů (skoronehod, neshod a rizikových stavů) zjištěných na jednotlivých úsecích a provozech,
- centrální sběr těchto hlášení v elektronické podobě,
- záznamy o projednaných opatřeních ke zjištěným incidentům,
- zpětná vazba na systém BOZP (poskytování aktuálních informací o BOZP na sdílené složce v systému a kontrola termínů plnění odstraňování nedostatků),
- sdílení informací o BOZP na nástěnkách v jednotlivých provozech, vydáváním pravidelných i aktuálních tiskovin, letáčích apod.

Postup při incidentu začíná ohlášením události zainteresované osoby svému vedoucímu, ten zapíše její stručnou formulaci do Knihy hlášení incidentů. Následuje zápis, projednání a sjednání nápravy, kdy tuto zprávu doplněnou o přijatá opatření s termínem plnění a stanovením odpovědnosti zašle zapisovatel v elektronické podobě technikovi BOZP. Takto zpracované záznamy včetně následných opatření a také celkové cíle a závazky jednotlivých úseků a provozů bude obsahovat nově vytvořená sdílená složka s označením Informace BOZP/OHSAS.

Závěrečnou kontrolní fází se v podniku rozumí provádění interních auditů, prověrek BOZP a přezkoumání systému managementu. Interní audity jsou dány časovým rozpisem a systémovou vazbou na požadavky QMS a EMS. Prováděny budou jako integrované akce na základě dokumentu Program interních auditů, jenž je vždy zveřejněn v informačním systému SEID na příslušné období. Veřejné prověrky BOZP prováděné jednou ročně v dubnu podléhají požadavku ustanovení § 108 zákoníku práce. O jejich organizaci se stará podniková odborová organizace a přímo se jich účastní pověřeni zástupci, především tedy z řad provozních zaměstnanců.

### **3.2.3 Školení BOZP**

Školení BOZP v analyzované společnosti je určeno určitým skupinám zaměstnanců. Je organizačně a obsahově zajišťováno osobou odborně způsobilou k plnění úkolů v prevenci rizik. Tato osoba působí v odboru řízení systémů ISO jako kmenový zaměstnanec podniku. Níže jsou uvedeny typy školení, které společnost realizuje. Odlišnost jednotlivých typů školení je dána jejím obsahem, popř. způsobem ověřování znalostí zúčastněných, cílovým

segmentem zaměstnanců apod. Tyto prováděná školení jsou součástí implementování ČSN OHSAS 18001.

**Školení vstupní** (popř. opakované) **o BOZP a PO** – tomuto typu školení se podrobuje povinně každý nově nastupující zaměstnanec do zaměstnaneckého poměru, případně při změně pracovního zařazení či druhu práce, a také všichni zaměstnanci externích firem působících v areálu podniku.

**Školení o BOZP a PO pro vedoucí zaměstnance** – frekvence a obsahová náplň je určována zaměstnavatelem podle příslušných rizik a koná se zpravidla v časovém období jednou za 3 – 5 let.

**Školení o BOZP a PO na pracovišti** – tento typ školení spadá do kompetence vedoucího zaměstnance konkrétní výroby (provozu, oddělení), jehož povinností je toto školení zajišťovat. Náplní školení jsou informace vztažené k místním pracovním podmínkám včetně školení o nakládání s nebezpečnými látkami a směsmi. Vše musí být v souladu s ustanovením § 44a, b zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Školení o BOZP na pracovišti se koná jednou ročně.

**Školení o BOZP odborná** – slouží k provádění vybraných činností dle příslušných zákonných ustanovení (např. elektrická zařízení, plynová zařízení, dopravní prostředky atd.).

**Školení o poskytování předlékařské pomoci** – je prováděno ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařské péče dle ustanovení § 102 zákoníku práce, a to vždy při nástupu zaměstnance na danou pracovní pozici.

**Semináře, workshopy, instruktáže** – jsou určeny pro příslušnou skupinu zaměstnanců v případě zavádění nových technologií či výrobních celků nově do provozu apod.

**Školení mimořádné** – poskytují informace o BOZP předávané zaměstnancům v rámci pravidelných pracovních porad oddělení, výroben, provozů (např. v souvislosti s výskytem pracovního úrazu aj.).

**Seznámení s právními a ostatními předpisy** – informace o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP se dostávají k jednotlivým zaměstnancům cestou jejich šíření a distribuce v listinné formě či elektronickou poštou v souladu se systémovým řešením tvorby a údržby dokumentace.

### 3.3 Zajištění BOZP ve společnosti z pohledu rizik

Jak bylo v teoretické části uvedeno, zajištění BOZP vychází ze tří základních zdrojů, kterými jsou právní a ostatní předpisy, vyhledávání a vyhodnocování rizik na pracovišti a třetí oblastí je kategorizace prací. První oblast byla rozvedena výše, druhá kapitola diplomové práce uvedla právní předpisy vztahující se k tématice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které stanovují obecné požadavky pro konkrétní segment zaměstnavatelů.

#### 3.3.1 Vyhledávání a vyhodnocování rizik

Způsob a podmínky zajištění úkolů v prevenci rizik prováděné zaměstnavatelem uvádí Tabulka 3.2. Povinnost zaměstnavatele provádět prevenci tímto způsobem udává zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

**Tab. 3.2**

**Prevence rizik prováděná zaměstnavatelem**

Počet zaměstnanců	Zajištění úkolů v prevenci rizik
nejvýše 25	může zajišťovat sám, má-li potřebné znalosti
26 - 500	může zajišťovat sám, je-li k tomu odborně způsobilý, nebo jednou či více odborně způsobilými osobami
více než 500	zajišťuje vždy jedna nebo více odborně způsobilých osob

**Zdroj:** Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; vlastní zpracování

Co se týká vyhledávání a vyhodnocování rizik na pracovišti, společnost má ve své organizační struktuře vzhledem k rozsahu činnosti dva kmenové zaměstnance s kvalifikací osoby odborně způsobilé k plnění úkolů v prevenci rizik a dvě osoby odborně způsobilé v požární ochraně (PO). Společnost tedy splňuje podmínku danou legislativou, která určuje pro podnik s více než 500 zaměstnanci mít jednu či více osob odborně způsobilých k provádění úkolů v prevenci rizik. Proces vyhledávání a vyhodnocování rizik není v podniku prováděn vždy k určitému stejnému datu, ale dle potřeby se stanovuje tak, aby bylo vyhodnocení neustále aktuální. Realizováno je v podniku komisionální vyhledávání rizik, což

znamená, že se na této činnosti podílí i dvě až tři složky. Vyhledávání rizik provádí vedoucí provozu spolu s technologem, kteří řeší věcně-obsahovou, metodickou složku, dále osoba odborně způsobilá v oblasti BOZP a také osoba z oblasti požární prevence.

Zaměstnanci plnící úkoly v oblasti BOZP jsou zařazeni do odboru řízení systémů ISO, který je součástí úseku v organizační působnosti výrobního ředitele. Jelikož se jedná o podnik střední velikosti, ve kterém je až 1 000 zaměstnanců, a vzhledem k předmětu činnosti, který byl popsán výše, je jak bezpečnost při práci, tak požární ochrana velmi důležitou součástí podniku. Podnik má zřízen vlastní hasičský záchranný sbor (HZSP) na základě zákona o požární ochraně č. 133/85 Sb. HZSP zabezpečuje preventivní i represivní oblast požární ochrany společnosti i civilní ochranu obyvatelstva. V podniku se stará také o navrhování opatření ke snížení požárního rizika a provádí školení, kontroly a stanovení podmínek pro provádění požární činnosti. Pro chemický průmysl má požární ochrana velmi důležitý význam. Proto má podnik zřízen celý zvláštní útvar pro požární ochranu. Dá se říci, že problematika požární ochrany tedy není přímo začleněna do oblasti BOZP, ale je jejím dalším samostatným útvarem. Samozřejmě tyto dvě problematiky spolu úzce souvisí a nelze s nimi počítat odděleně, vždy vznikají oblasti, kde se tyto dvě části setkávají. Tabulka 3.3 uvádí zjištěné faktory, které vyvolávají rizika při činnosti v podniku.

**Tab. 3.3**

**Přehled faktorů pro vyhodnocení rizik ve společnosti**

<b>Rizika</b>	<i>fyzikální</i>	<i>chemická</i>	<i>biologická</i>
<b>Druhy</b>	mechanická	aerosoly	bakterie, viry
	tepelná	tuhé látky	paraziti
	elektřina	kapaliny	plísně
	záření	plyny, páry	nebakteriální
			biologické antigeny

**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

Na pracovišti společnosti hrozí výše zmíněná rizika. Mezi mechanická rizika můžeme zařadit pády z výšky, pády do hloubky, údery, nárazy, bodné a řezné rány, rozdrcení, škrábance, upadnutí a uklouznutí. Do skupiny tepelných rizik jsou zařazena rizika vyvolaná teplem, ohněm a chladem. Rizika záření pak mohou být vyvolána zářením ionizujícím

a neionizujícím. Co se týká chemických rizik, do skupiny aerosolů je zařazena práce v prašném prostředí, rizika práce s vlákny, také rizika plynoucím z prostředí znečištěného dýmem či mlhou. U kapalin hrozí riziko ponoření či postříkání. V analyzované společnosti, která je zaměřena na zpracování a výrobu chemických látek, jsou tradičně vnímány chemické látky (škodliviny) jako dominantní faktory s přímým vlivem na lidské zdraví. To je sice stále platná pravda, kterou je ale potřeba ještě doplnit dalšími faktory, jako jsou vibrace a hluk ve strojní údržbě nebo tepelná zátěž na pracovištích energetiky aj., což bude uvedeno níže v hodnotících faktorech pro vytvoření kategorizace prací. Veškerá rizika, která zaměstnance ohrožují na pracovištích, jsou uvedena v **Příloze č. 4**, v druhé části.

Stanovení míry rizika je prováděno na základě vyhodnocení pravděpodobnosti výskytu, expozice rizika a vyhodnocení následků. Ke každé možnosti u sledovaného faktoru je přidělena určitá váha. **Příloha č. 5** obsahuje tabulky s hodnocením jednotlivých vyhodnocení. Dále se postupuje na základě vzorce, kdy výsledný součin je ukazatelem míry rizika:

$$R = P * E * N,$$

kde R znamená stanovení míry rizika, P pravděpodobnost výskytu rizika, E expozice rizika a N následky rizika. Podle stanovení míry rizika je určována jeho klasifikace:

- $R > 400$  – velmi vysoké riziko s nutností přerušení činnosti, popř. zákazu vstupu,
- $200 < R < 400$  – vysoké riziko s potřebou bezodkladné eliminace rizika,
- $70 < R < 200$  – značné riziko s nutností opatření pro další činnost,
- $R < 70$  – přijatelné riziko.

Podnik se pochopitelně snaží míru rizika snižovat. Využívá k tomu následující možnosti podle jejich hierarchie:

- eliminace rizika,
- náhrada rizika,
- technická řídicí opatření,
- označení a administrativní řídicí opatření,
- osobní ochranné pracovní prostředky.

### 3.3.2 Kategorizace prací

A třetím zdrojem pak je kategorizace prací. Se dvěma zaměstnanci odborně způsobilými v oblasti BOZP úzce spolupracuje také pracovnice pro hygienu práce, která avšak není osobou odborně způsobilou. Její náplní činnosti v podniku je starat se ve spolupráci s Krajskou hygienickou stanicí Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně o kategorizaci prací, což spočívá v předložení návrhu kategorizace všech prací v podniku krajské hygienické stanici a ta schvaluje rizikové práce ve 3. a 4. kategorii. V současné době je KHS pro Zlínský kraj vydáno rozhodnutí o kategorizaci prací ve společnosti, které vstoupilo v platnost v roce 2011, a předcházelo mu dvouleté shromažďování a vyhodnocování údajů o vlivu pracovního prostředí na zaměstnance. Vycházelo se přitom z údajů zjištěných měřeními nezávislých laboratoří, a to jak vlastní akreditovanou SEAL (servisní analytická laboratoř), tak externími institucemi.

Analyzovaná společnost uvádí kromě výše uvedených typů rizik i hodnotící faktory pro vytvoření kategorizace prací. U nich se posuzují negativní dopady na zdravotní stav zaměstnanců v průběhu pracovního procesu v jednotlivých profesích a funkcích. K vytvoření příslušné dokumentace je využito pravidelných kontrol formou měření následujících faktorů:

- prach,
- chemické látky,
- hluk,
- vibrace,
- neionizující záření a elektromagnetické pole,
- fyzická zátěž,
- pracovní poloha,
- zátěž teplem,
- zátěž chladem,
- psychická zátěž,
- zraková zátěž,
- práce s biologickými činiteli,
- práce ve zvýšeném tlaku vzduchu.

Práce ve třetí a čtvrté kategorii jsou označovány za rizikové práce. Podnik ukládá pracím ve třetí kategorii nezbytnou povinnost nošení ochranných pracovních prostředků a řadí zde

především práce a procesy s rizikem chemické karcinogenity (zpracování surového dehtu a výroba smoly). **Příloha č. 6** obsahuje formulář kategorizace prací v podniku, který je vzhledem k velikosti podniku určen jednotlivým funkcím a profesím pouze pro údržbu v VI. provozu.

Při posledním vypracování kategorizace došlo k řadě změn oproti původnímu zařazení prací. Snížil se počet rizikových prací (a pracovišť) v tzv. kontrolovaných pásmech<sup>1</sup> ze třetí kategorie do druhé. Příčinou byly nižší ukazatele hodnot koncentrací chemických škodlivin, prachu a dalších faktorů. Nicméně práce třetí kategorie se decentně navýšily zejména u hodnotících faktorů hluku, vibrací a tepelné zátěže, tedy práce ve strojní údržbě provozů a některé funkce v teplárně. Práce ve čtvrté kategorii s vysokým stupněm ohrožení zdraví se ve společnosti nevyskytují.

V současné době se připravuje celá nová kategorizace prací, zatím došlo k novelizaci jen u provozu Dehet a Naftalen, což je již schváleno KHS. Se změnami v kategorizaci prací souvisí i změny v náplni zdravotních preventivních prohlídek, nicméně jedná se pouze o malý počet zaměstnanců. Těm, kteří jsou nově zařazeni do třetí kategorie, přibudou některá nová odborná vyšetření. Obecně ale ve společnosti platí, že zejména pracovníkům na rizikových pracovištích jsou poskytovány nadstandardní zdravotní preventivní programy.

### 3.3.3 Bezpečnostní signály

Podnik ve svém areálu využívá bezpečnostní značky, jež jsou velkou skupinou informací předávaných grafickou formou. Nalezneme zde bezpečnostní značky zákazové, výstražné, příkazové a informativní, dále pak nápisy včetně piktogramů, pokyny pro řidiče vjíždějící do areálu podniku apod. Vše je provedeno v souladu s ustanovením Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví umístění a vzhled bezpečnostních značek a zavedení signálů, ve znění pozdějších předpisů. **Příloha č. 7** přibližuje bezpečnostní značky v areálu společnosti.

## 3.4 Odborová organizace

Základní odborová organizace v analyzovaném podniku je členem Odborového svazu ECHO, jenž vznikl sloučením odborových svazů chemie a energetiky. Odborový svaz ECHO je

---

<sup>1</sup> Jednoznačně určená a ucelená část pracoviště, viditelně označená, oddělená od ostatního prostoru a zajištěná tak, aby byl odepřen přístup nepovolaných osob. V podniku jsou určena k práci s chemickými karcinogeny.

zastřešující organizací pro odbory příslušející k firmám podnikajícím v oblasti chemického a elektroenergetického průmyslu. OS ECHO nabízí kvalifikovanou pomoc díky odborníkům z oblasti pracovního práva, daní, financí, či BOZP, a to v případě, kdy je potřeba asistence při řešení problémů.

Cílem činnosti odborové organizace je vyjednání kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem, tedy smlouvy o zaručení výhod nad rámec platné legislativy pro zaměstnance, např. určení výše mezd, tvorba a plnění sociálního fondu, výše odstupného, bonusy, či 13. platy. Kolektivní vyjednávání se ale netýká jen mzdových záležitostí. Základní organizace je činná také v oblasti podílení se na naplňování pravidel BOZP, má vliv např. na preventivních zdravotních programech. Nebo může zaměstnancům zajistit delší dovolenou či lepší podmínky v případě vzniku vážného pracovního úrazu, což se dotýká problematiky bezpečnosti práce.

Tehdy je možnost získat odškodné z fondu odborového svazu, a to i v případě, kdy postiženému nezůstanou trvalé následky, nicméně postižený musí být členem odborové organizace. Pokud vznikne na pracovišti pracovní úraz, zaměstnavatel musí o tomto uvědomit odbory, které mají právo se na vyšetřování účastnit. Pro tyto účely má OS ECHO dva inspektory bezpečnosti práce, jejichž pravomocí je vyšetřování mimořádných událostí. Pracovní úrazy jsou projednávány před tzv. odškodňovací komisí, jež určuje výši odškodného a stupeň spoluviny zaměstnance. Zástupce odborů funguje jako „advokát“ hájící zaměstnance, přičemž úspěšnost odborů při těchto sporech je velmi slušná a zaměstnanci se tím dostane plné výše odškodnění za pracovní úraz. Pokud taková situace nastane, členové odborové organizace jsou ve výhodě i v případě nedohody, jelikož jim náleží právo být bezplatně zastoupen odborovým právníkem, současně s pomocí odborového specialisty.

Odbory jsou zastřešujícím orgánem Svépomocného podpůrného fondu a kontrolují jeho hospodaření, přičemž účelem je poskytnutí podpory členům v obtížných životních situacích. Prostředky fondu tvoří příspěvky členů, není tedy závislý na zaměstnavateli, a členům jsou vypláceny podpory v těchto situacích:

- v nemoci,
- při přiznání starobního důchodu,
- při přiznání plného invalidního důchodu,
- při úmrtí člena fondu nebo v rodině,
- při narození dítěte.



Také díky vlivu odborů byl v období před nástupem hospodářské recese zaznamenán nárůst mezd, v posledních letech dokonce nejvyšší z chemických firem, a v době krize se společně podařilo zabránit masivnímu propouštění. Úkolem odborů je tedy hájit zájmy zaměstnanců a vyjednat pro ně co nejvýhodnější podmínky. Proto platí, že čím více zaměstnanců odbory zastupuje, tím je větší váha odborové organizace při kolektivním vyjednávání.

### **3.5 Osobní ochranné pracovní prostředky**

Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnancům upravuje v podniku organizační směrnice OS 202. Osobními ochrannými pracovními prostředky se rozumí prostředky určené k ochraně zaměstnance společnosti před riziky ohrožujícími jejich zdraví a život při výkonu pracovní činnosti. V případě, kdy není možné rizika při práci zaměstnance odstranit či dostatečně omezit, ať už technickým řešením, organizačními opatřeními nebo prostředky kolektivní ochrany, je povinností analyzované společnosti poskytnout OOPP. OOPP poskytuje společnost zaměstnanci bezplatně a nikdy nedochází u zaměstnavatele k nahrazení OOPP finančním plněním.

#### **3.5.1 Vnitropodniková směrnice k OOPP**

Platnost dokumentu OS 202 se vztahuje na všechny organizační útvary společnosti a v účinnosti je od 1. března 2012. Interní směrnice o poskytování OOPP je v souladu s ustanovením § 104 zákoníku práce a Nařízením vlády č. 495/2001 Sb., kterým jsou stanoveny zásady pro poskytování OOPP v podmínkách analyzované společnosti. Organizační směrnice je rozčleněna do 13 částí, které mimo jiné upravují povinnosti zaměstnavatele a povinnosti a práva zaměstnance vyplývající z používání OOPP, povinnosti odborů zásobování, řízení ISO a ŽP a odpovědnost vedoucích hospodářských středisek. Dále zde najdeme úpravu požadavků kladených na OOPP, výdej, evidenci a kontrolu ochranných prostředků.

OOPP splňují základní požadavky stanovené v Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., a mohou být uváděny do provozu v případě, že při řádném udržování a používání chrání zdraví a zaručují bezpečnost pracovníků. Vedoucí zaměstnanci jednotlivých provozů a úseků mají povinnost se s příslušným předpisem o poskytování OOPP seznámit a stejně tak učinit seznámení s odborným a hospodárným zacházením s OOPP i v případě svých podřízených pracovníků. Vedoucí pracovníci nesou odpovědnost za řádné hospodaření s materiálními i finančními

prostředky a plně odpovídají za vybavování svých podřízených ochrannými prostředky dle ustanovení vnitropodnikové směrnice. Způsob, podmínky a doba používání OOPP je stanovena zaměstnavatelem na základě závažnosti a četnosti vyskytujících se rizik, druhu a charakteru práce a pracoviště a s přihlédnutím na vlastnosti OOPP. Společnost při svém předmětu činnosti dbá na poskytování a výběr OOPP, který realizuje na základě vlastního seznamu v návaznosti na vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Při změně rizika práce provádějí úpravu seznamu pro poskytování OOPP vedoucí pro své podřízené, a to se souhlasem oddělení bezpečnosti práce odboru řízení ISO a ŽP. Tabulka 3.4 uvádí části těla, které mohou být zasaženy a je tedy potřeba je chránit použitím OOPP.

**Tab. 3.4**

**Části těla určené k ochraně OOPP ve společnosti**

Část těla	Konkrétní určení					
Hlava	lebka	zrak	sluch	dýchací orgány	obličej	celá hlava
Horní končetiny	ruce	paže (části)				
Dolní končetiny	chodidla	nohy (části)				
Různé	pokožka	parenterální cesty	trup / břicho		celé tělo	

**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

OOPP spadají pod majetek společnosti, a proto jsou zaměstnanci povinni vrátit opotřebované OOPP vlivem ztráty funkčních vlastností dříve vydaných OOPP a jsou jim vydány nové ochranné prostředky. Přidělené OOPP jsou určeny pouze k výkonu pracovní činnosti ve společnosti, příp. v rámci pracovních povinností i mimo. Zaměstnanci mají zákaz vynášet OOPP ven z areálu závodu. Také nesmí používat neúplné pracovní oděvy, např. keprový oblek bez blůzy nebo pracovní plášť bez dlouhých rukávů chránících ruce. Způsobí-li zaměstnanec škodu na OOPP zaviněnou ztrátou, úmyslně nebo nedbalým či nesprávným zacházením, společnost je povinna náhradu vymáhat. OOPP jsou ve společnosti rozděleny do následujících pěti souborů:

- A – Soubor základní – zaměstnanci chemických i obslužných provozů ve venkovních nechráněných prostorech,

- B – Ochranné prostředky speciální,
- C – Ochranné obleky speciální,
- D – Ochranné prostředky pro laboratoře,
- Z – Soubor zimní – ochranné prostředky proti chladu.

Dobu životnosti OOPP společnost stanovuje podle průměrné užívací doby jednotlivé součásti OOPP. Součásti však samozřejmě nejsou ve všech provozech a prostředích opotřebovány stejně, mohou být používány kratší nebo delší dobu, než je doba stanovená. Jednotlivé druhy OOPP a jejich životnost vyjádřenou v měsících obsahuje u základního souboru A Tabulka 3.5, ostatní soubory jsou obsaženy v **Příloze č. 8**. Konkrétní ochranné prostředky jsou pak z důvodu jejich četnosti pro přehlednost vedeny místo názvů pod kombinací písmen a číslic.

**Tab. 3.5**

**Střední užitná doba OOPP ve společnosti**

<b>Označení</b>	<b>Název OOPP</b>	<b>Doporučená užitná doba (v měsících)</b>
A1	oblek keprový	12
A2	přilba ochranná	36
A3	rukavice kožené	3-6
A4	boty kožené - vibram	24
A5	plášť do deště	36
A6	prádlo dvoudílné bavlněné	12
A7	ponožky bavlněné	3
A8	přezůvky pro koupání	24
A9	boty kožené vysoké šněrovací	36
A10	čepice pracovní se štítkem	12
A11	plášť keprový	24

**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

Pracovníci vykonávající práci na pracovištích zařazených do kontrolovaných pásem, popř. při vysokém stupni znečištění, dostanou při nástupu tři pracovní oděvy pro zajištění povinné výměny při znečištění. Užitná doba se tedy trojnásobně zvýší. Následující Tabulka 3.6 přibližuje potřebu ochranných prostředků profesí na I. provozu, ostatní provozy jsou pak uvedeny v **Příloze č. 9**.

**Tab. 3.6****Potřeba OOPP pro I. provoz ve společnosti**

<i>Pracoviště a profese I. provozu - dehet</i>	<i>Ochranné pracovní prostředky</i>
Vedoucí provozu, technolog	A1 – A4, B2, Z1, Z3
Zástupce vedoucího, mistr směnový a denní	A1 – A8, B2, Z1, Z3, Z5
Velinář-dehet a velinář-mísírna	A1 – A4, A8, B2, Z1, Z3
Destilátér + pomocník, obsluha odparky	A1 – A8, B2, B6, B8, B9, Z1 – Z6
Spouštěč dehtů I, II, plnič olejů - olejář	A1 – A8, B2, B6, B8, B9, B11, Z1 – Z6
Reaktorář PC-2, mísič-plnič, strojník granulace-sklad smoly a granulace- lentil	A1 – A8, B2, B6, B8 – B10, Z1 – Z6
Skupina nakládky	A1 – A8, B2, B11, Z1, Z3

**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

Chemický podnik udržuje OOPP v použitelném stavu a kontroluje jejich používání. V případě, že zaměstnanec provádí nepravdělně nebo příležitostně práci, na kterou se vztahuje poskytnutí OOPP, zapůjčuje si OOPP ve výdejně a to pouze na dobu vykonávané práce. Na pracovišti každého provozu je zřízena jak výdejna, tak sklad, ve kterém je uložena přiměřená zásoba OOPP. Evidence OOPP se provádí u každého zaměstnance osobním listem pro výdej ochranných prostředků. List obsahuje údaje o zaměstnanci, vydané OOPP, dobu doporučené životnosti, která se může u jednotlivých pracovišť lišit, a datum vydání. Vedoucí pracovníci až po úroveň mistra odpovídají za kontrolu a dodržování používání OOPP svými podřízenými při výkonu pracovní činnosti. V případě nepoužívání OOPP mohou vedoucí vůči podřízeným vyvozovat důsledky s využitím sankčních opatření.

### 3.5.2 Analýza OOPP

Vzhledem k velkému počtu zaměstnanců a návaznosti jednotlivých provozů v analyzované společnosti, bude dále pracováno s ochrannými prostředky za všechny provozy společně, tedy za celý závod Valašské Meziříčí. Tabulka 3.7 přibližuje náklady na spotřebované OOPP ve společnosti za roky 2010 - 2014, hodnoty jsou uvedeny v Kč.

**Tab. 3.7****Přehled spotřebovaných OOPP v období 2010 – 2014 v Kč**

<b>Typ OOPP</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
pracovní oděvy	799 651	1 005 688	1 464 194	1 088 025	1 244 456
pracovní obuv	459 753	444 480	480 006	556 133	432 457
pracovní rukavice	558 570	575 009	575 979	652 403	601 280
ostatní OOPP	313 191	389 247	332 651	358 413	348 942
drogerie	599 087	665 387	657 220	707 877	706 794
<b>Celkem</b>	<b>2 730 251</b>	<b>3 079 811</b>	<b>3 510 050</b>	<b>3 362 850</b>	<b>3 333 929</b>

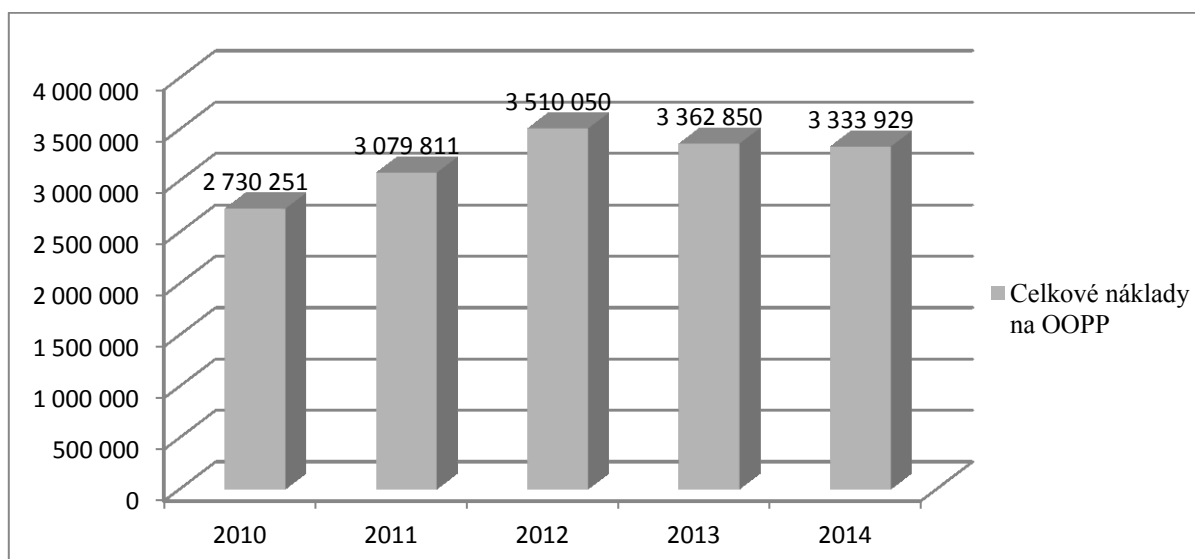
**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

Jelikož by bylo značně rozsáhlé vyčíslit hodnoty OOPP v množství konkrétních ochranných prostředků za celý závod, je zde pracováno s hodnotami v Kč. Jak je patrné z tabulky, v posledním analyzovaném roce dosáhly náklady na veškeré ochranné prostředky ve společnosti 3 333 929 Kč, což je oproti předešlému roku o 28 921 Kč méně a o 176 121 Kč méně než v roce 2012. Tento pokles není zapříčiněn snížením nakupovaného množství OOPP, nýbrž sníženou cenou OOPP. Úspory bylo dosaženo tím, že vlastníci koncernu Agrofert v posledních několika letech začal realizovat výběrové řízení na tzv. nejjobratkovější položky, tedy takové položky, které se v jeho dceřiných společnostech nejvíce používají. Koncern vybere 70 – 80 nejjobratkovějších položek, a to na základě formuláře získaného od všech svých dceřiných společností. U těchto položek se pak výrazně sníží cena a na ostatní OOPP je od určitých dodavatelů poskytnuta ještě plošná sleva, což se promítlo v posledních 2 – 3 letech do nákladů na OOPP analyzovaného podniku.

V roce 2012 byla hodnota pořízení OOPP ve zkoumaném období nejvyšší, což bylo vyvoláno vlivem krize v letech 2009 – 2010, kdy byly realizovány opatření v rámci krize ke snižování rozpočtů také na OOPP. Avšak v roce 2012 se začaly sklad „zase naplňovat“, a proto došlo k výraznému nárůstu nákladů na pořízení OOPP. V porovnání roku 2014 s vynaložením nákladů na pořízení OOPP v roce 2010, tedy o 4 roky dříve, došlo k nárůstu o 603 678 Kč. Celkově se tedy dá říci, že v dlouhodobějším měřítku mají celkové náklady vynaložené na pořízení OOPP v podniku rostoucí trend, jak ukazuje Graf 3.2, což je vyvoláno mírným zvyšováním cen výrobků. Řada ochranných prostředků se dováží z Číny, např. rukavice, boty aj., a vlivem zvyšující se ceny bavlny i nákladů na výrobu, má cena OOPP rostoucí charakter.

**Graf 3.2**

**Celkové náklady společnosti na pořízení OOPP v období 2010 -2014**

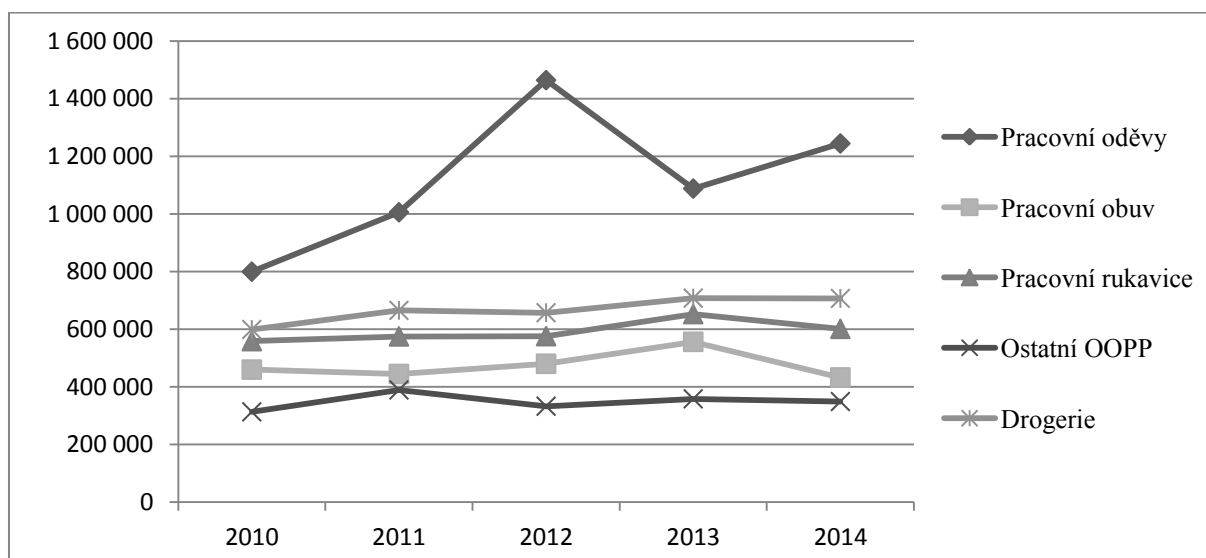


**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

Přehled jednotlivých oblastí OOPP, na jejichž pořízení vynaložila společnost náklady za posledních 5 let, uvádí následující Graf 3.3.

**Graf 3.3**

**Náklady společnosti na jednotlivé oblasti OOPP v období 2010 -2014**



**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

Pro přiblížení je zde uvedeno, jaké OOPP do výše uvedeného přehledu patří:

- pracovní oděvy: keprové obleky, pracovní kabáty, trička, spodky, ponožky, pláště do deště, obleky PVC, jednorázové kombinézy, bílé oblečení do laboratoří, čepice apod.
- pracovní obuv: kotníčkové boty, polobotky, sandály, gumové holínky, koženofilcová obuv, gumovofilcová obuv, koupelnová obuv apod.
- pracovní rukavice: kožené, kombinované, PVC kyselinovzdorné, jednorázové, bavlněné apod.
- ostatní OOPP: přilby, brýle, štíty, chrániče sluchu, masky a polomasky + filtry do nich, respirátory, bezpečnostní postroje apod.
- drogerie: tekuté mýdlo, tuhé mýdlo, mycí pasta na ruce, šampon, krém, ručník apod.

Na grafu je možno vidět, že nejvyšší finanční prostředky v každém roce zkoumaného období byly vynaloženy jednoznačně do nákupu pracovních oděvů, kdy křivka vykazuje postupný rostoucí tvar, až na rok 2012, kdy došlo k většímu nárůstu, a to ze stejného důvodu, který byl popsán výše – vliv krize. Náklady na pracovní oděvy v roce 2014 tvořily 37 % z celkových nákladů na OOPP. Náklady na drogerii a ostatní OOPP mají přirozenou mírně rostoucí tendenci a náklady na pracovní rukavice a obuv v posledním roce mírně poklesly oproti předchozímu roku. Druhou největší složkou v celkových nákladech na OOPP v roce 2014 byly náklady na drogerii (21 %), následovaly náklady na pracovní rukavice (18 %), pracovní obuv (13 %) a ostatní OOPP (11 %).

Nákup OOPP v analyzovaném podniku zajišťuje odbor zásobování, kde posuzuje, zda nakupované prostředky splňují požadovaná kritéria dle příslušných norem (kvůli certifikaci společnosti). Nákup OOPP probíhá na základě vývoje stavu na centrálním skladě. Oddělení nákupu obalového a režijního materiálu v analyzovaném podniku se stará o centrální sklad, kde vyhodnocuje aktuální stavy OOPP a podle nich organizuje příslušné objednávky. Objednávané OOPP musí být odsouhlaseny také oddělením bezpečnosti práce odboru řízení ISO a ŽP. Pracovníci zmíněného oddělení provádějí namátkové kontroly evidence, používání a skladování OOPP na jednotlivých provozech a úsecích. Závěrem nedostatků mohou být vyvozeny postihy jak zaměstnanců, tak vedoucích pracovníků.

## 3.6 Pracovní úrazy

Hlášení, vyšetřování, projednávání, evidenci a registraci pracovních úrazů má analyzovaný podnik obsažen v organizační směrnici OS 2012. Jak bylo uvedeno v teoretické části, úpravu problematiky pracovních úrazů nalezneme především v zákoníku práce, dále pak v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., a ve vyhlášce ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. Dočasné vyřazení práce neschopného zaměstnance znamená pro podnik, resp. zaměstnavatele i ostatní zaměstnance, další zatížení ve formě práce, která byla dosud vykonávaná tímto zaměstnancem. Nyní musí být vykonána buď zvýšeným úsilím ostatních zaměstnanců, nebo jiným zaměstnancem. Je možné tedy říci, že BOZP ovlivňuje samotnou efektivnost a rentabilitu práce v podniku.

### 3.6.1 Vnitropodniková směrnice k pracovním úrazům

Organizační směrnice OS 2012 řeší postup při vzniku pracovních úrazů v souladu s ustanovením zákoníku práce, nařízením vlády a vyhlášek a je platná od ledna roku 2015. Dojde-li k pracovnímu úrazu, zaměstnavatel poskytne objasnění příčiny a okolností vzniku úrazu, přičemž se tohoto účastní samotný postižený zaměstnanec, svědci, zástupce Základní organizace OS ECHO a BOZP technik za úsek č. 14300 – BOZP. Zaměstnavatel vede evidenci v Knize úrazů o všech úrazech, i kterými nebyla způsobena pracovní neschopnost, jejich pravidelnou kontrolu a kontrolu plnění uložených opatření provádí vedoucí a zaměstnanci BOZP. Veškerá opatření se vztahují taktéž na externí pracovníky. Postižený či jiný zaměstnanec je povinen nahlásit pracovní úraz ihned, bez odkladu. Nadřízený postiženého ihned po ohlášení pracovního úrazu zaměstnancem odpovědně a spolehlivě zjistí zdroj a příčinu vzniku úrazu, nejpozději do 5 pracovních dnů sepiše záznam o úrazu (viz. **Příloha č. 2**) a ten je nutno v pěti vyhotoveních předat technikovi BOZP. Záznam o úrazu je k dispozici na intranetové síti SEID.

V případě pracovní doby se pracovní úraz ohlašuje:

- přímému nadřízenému hospodářskému zaměstnanci,
- zaměstnanci oboru řízení ISO a ŽP (BOZP technik),
- dispečerovi.



V případě mimopracovní doby se pracovní úraz ohlašuje:

- dispečerovi závodu,
- dispečer neprodleně uvědomí nadřízeného hospodářského pracovníka a zaměstnance oboru ISO a ŽP (BOZP technik).

BOZP technik je povinen při vzniku pracovního úrazu bez zbytečného odkladu ohlásit:

- odborové organizaci,
- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, pokud došlo k úrazu FO nebo PO podléhající kontrolní činnosti a trvá-li hospitalizace více než 5 dnů,
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci vyslal,
- územně příslušnému útvaru Policie, pokud je podezření na spáchání trestného činu,
- krajskou hygienickou stanicí Zlínského kraje, územní pracoviště Vsetín, Zlín nebo Otrokovice, jde-li o průmyslovou otravu.

Interní směrnice OS 2012 uvádí veškeré subjekty, kterým musí být nahlášen smrtelný pracovní úraz. Opisy záznamů o úrazu za uplynulý kalendářní měsíc zasílá BOZP technik do 5. dne následujícího měsíce:

- zdravotní pojišťovně, u které je postižený přihlášen,
- oblastnímu inspektorátu práce,
- pojišťovně, u které je zaměstnavatel pojištěn (pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu – České pojišťovně a. s.),
- vedoucímu postiženého pracovníka,
- postiženému zaměstnanci (pozůstalým v případě smrtelného úrazu).

V souvislosti se zavedením systému řízení BOZP dle OHSAS 18001 bude vnitropodnikové hlášení probíhat elektronickým odesláním dokumentu Odboru řízení ISO a ŽP, úseku č. 14300 – BOZP. Příslušný přímý nadřízený postiženého zaměstnance odpovídá za identifikaci příčin možného vzniku úrazu. Příslušný vedoucí provozu odpovídá za stanovení opatření vedoucích k odstranění příčin a jejich odstranění v určitém termínu a odborný ředitel rozhoduje o přijetí preventivních opatření v případě systémové neshody. Vedoucí a mistři hospodářských středisek jsou povinni zajistit plnění povinností stanovených touto směrnicí.

Cílem systému evidence, hlášení, vyhodnocování a následných opatření je zabránit opakování rizikových situací, snížit úrazovost a předcházet vzniku těžkých úrazů, smrtelných, hromadných a průmyslových otrav.

### **3.6.2 Analýza pracovní úrazovosti**

Monitorování pracovních úrazů, sledování a vyhodnocování informací o pracovních úrazech má každoročně v kompetencích Statní úřad inspekce práce a Český báňský úřad. Zdrojem těchto informací jsou záznamy o úrazech, které jsou zasílány na základě příslušného ustanovení zákoníku práce. Další monitorování vývoje pracovní úrazovosti probíhá každoročním statistickým zjišťováním a provádí jej Český statistický úřad. Je zde zjišťován počet smrtelných pracovních úrazů, nových nahlášených případů pracovní neschopnosti v souvislosti s pracovním úrazem a informace o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

V Tabulce 3.8 je uveden počet pracovních úrazů v jednotlivých letech období roku 2010 – 2014 s příslušným počtem dnů pracovní neschopnosti. K vypracování analýzy by bylo vhodné vyhodnotit data za delší období, nicméně k dispozici bylo ke zkoumání poskytnuto pouze toto časové období. Největší počet úrazů byl zaznamenán v roce 2010 a 2011 s celkovým počtem 9 pracovních úrazů za rok. Od té doby byla zaznamenána víceméně sestupná tendence počtu pracovních úrazů. Nejlepší výsledky z pohledu počtu pracovních úrazů i počtu dnů pracovní neschopnosti byly v roce 2013, kdy pracovní úraz trval v průměru 25 dnů, což je vynikající výsledek ve srovnání s republikovým průměrem. Analyzovaný podnik sleduje u pracovních úrazů dvě hlediska, počet zameškaných dnů z pohledu ekonomického, tedy dopad na vyplacení náhrad, zajištění směn náhradníky, hladký chod výrobního procesu. Druhé hledisko je bezpečnostní, kde se hodnotí příčiny úrazu. Analyzovaný podnik sleduje, zda příčina úrazu souvisí s nakládáním s chemickými látkami nebo zda jde o mechanická, elektrická rizika, popř. selhání lidského činitele. Za sledované období bylo 13 úrazů přímo souvisejících s nakládáním s chemickými látkami a 24 úrazů zapříčiněno ostatními riziky na pracovišti.

V případě pracovních úrazů vlivem nakládání s chemickými látkami provádí společnost všechna dosažitelná opatření, jedná se o návazná technologická opatření s konečným dopadem např. až do technologických reglementů. Stane-li se úraz související s mechanickými riziky, kde má výrazné zastoupení selhání lidského faktoru, provádí podnik

všechna opatření a zároveň nechává prověřit např. i zdravotní způsobilost zaměstnance (mimořádnou zdravotní prohlídkou).

**Tab. 3.8**

**Statistika pracovních úrazů v období 2010 -2014**

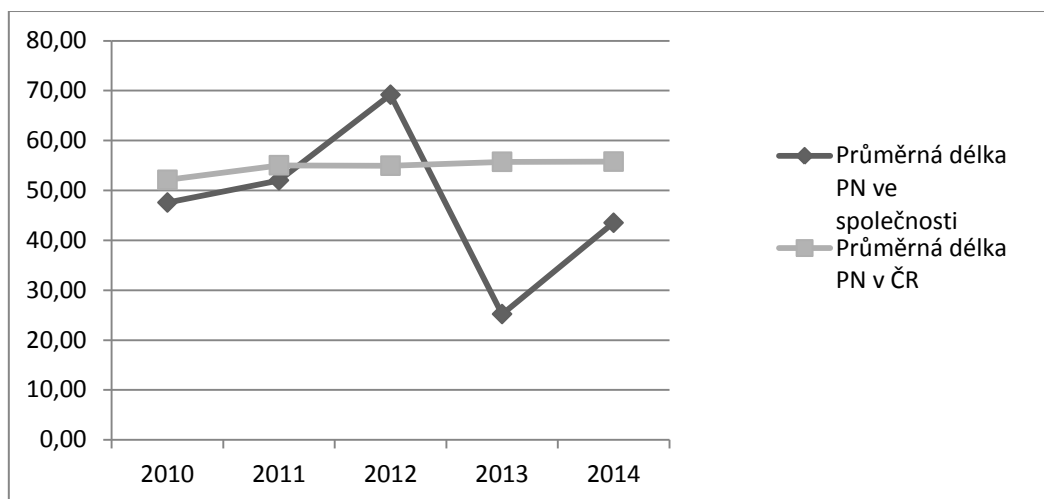
	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Počet pracovních úrazů s PN</b>	9	9	6	5	8
<b>Počet dnů PN</b>	428	468	415	126	348
<b>Průměrná délka PN ve společnosti (dny)</b>	47,56	52,00	69,17	25,20	43,50
<b>Průměrná délka PN v ČR (dny)</b>	52,1	55,03	54,94	55,72	55,76
<b>Průměrný počet zaměstnanců</b>	963	968	983	984	984
<b>Četnost PÚ ve společnosti</b>	0,93	0,93	0,61	0,51	0,81
<b>Závažnost PÚ ve společnosti</b>	0,12	0,13	0,12	0,04	0,10
<b>Četnost PÚ v ČR</b>	1,20	1,12	0,99	0,97	0,89
<b>Závažnost PÚ v ČR</b>	0,17	0,17	0,15	0,15	0,14

**Zdroj:** interní materiály společnosti, Český statistický úřad; vlastní zpracování

Průměrná délka pracovní neschopnosti v analyzované společnosti kolísá kolem průměrné délky pracovní neschopnosti v ČR (viz. Graf 3.4). Ve sledovaném období průměrná délka PN společnosti vykazuje nižší hodnoty než republikový průměr, kromě ukazatele v roce 2012, kdy došlo v analyzované společnosti k úrazu popálení elektrickým proudem s následkem pracovní neschopnosti v délce 201 dnů, což navýšilo průměrný ukazatel na 415 dnů. Nicméně ve všech ostatních sledovaných letech byl ukazatel pod úrovní hodnoty průměrného ukazatele v republice. Dá se tedy říci, že ukazatel průměrné délky PN má ve srovnání s republikovým průměrem vynikající výsledky.

**Graf 3.4**

**Srovnání průměrné délky pracovní neschopnosti ve společnosti s průměrnou délkou pracovní neschopnosti v ČR za období 2010 – 2014**



**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

U pracovních úrazů jsou sledovány ukazatele četnosti a závažnosti, jejichž hodnoty obsahuje také Tabulka 3.8. Výpočet těchto ukazatelů je následující:

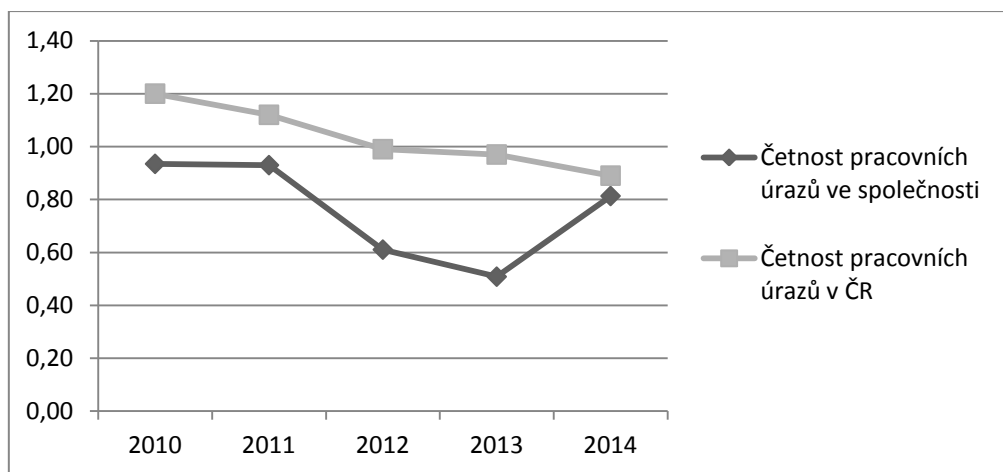
$$\text{Četnost} = \frac{\text{počet pracovních úrazů} \cdot 100}{\text{počet zaměstnanců}}$$

$$\text{Závažnost} = \frac{\text{dny pracovní neschopnosti} \cdot 100}{\text{počet dnů v roce} \cdot \text{počet zaměstnanců}}$$

Následující Graf 3.5 zobrazuje vývoj četnosti pracovních úrazů s pracovní neschopností na 100 pojištěnců ve společnosti a srovnání s ukazatelem pro ČR. Podle Českého statistického úřadu byl v roce 2014 ukazatel úrazové četnosti 0,89. Analyzovaná společnost vykazuje ve sledovaném období nižší hodnotu ukazatele než je republikový průměr, v roce 2014 to byla hodnota 0,81, v předchozím roce 2013 dokonce 0,51. Ve srovnání s celorepublikovým průměrem je chemická společnost na vynikající úrovni.

**Graf 3.5**

**Srovnání úrazové četnosti ve společnosti a v ČR za období 2010 – 2014**

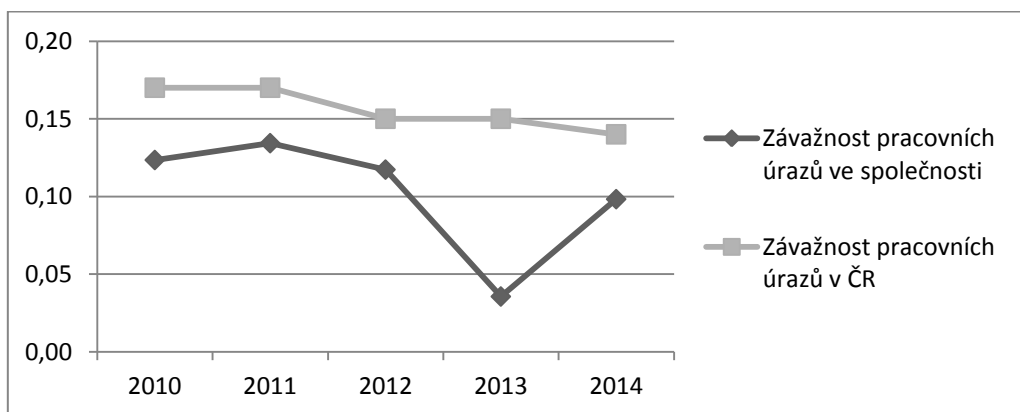


**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

Druhým sledovaným ukazatelem je míra pracovní neschopnosti neboli průměrné procento pracovní neschopnosti. Závažnost vyjadřuje podíl kalendářních dnů pracovní neschopnosti na PÚ na celkovém kalendářním fondu zaměstnanců v roce a je vyjádřen v procentech. Graf 3.6 zobrazuje srovnání tohoto ukazatele ve společnosti s hodnotou republikového ukazatele. V roce 2014 byla hodnota závažnosti PÚ v ČR 0,14. Míra pracovní neschopnosti ve společnosti měla hodnotu o 0,04 nižší a v roce 2013 dokonce klesla až k výši 0,04. Ve srovnání s hodnotou průměrného ukazatele je ve sledovaném období hodnota ukazatele podniku neustále nižší, což představuje příznivý stav.

**Graf 3.6**

**Srovnání závažnosti pracovních úrazů ve společnosti a v ČR za období 2010 – 2014**



**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

V loňském roce 2014 bylo v analyzovaném podniku registrováno celkem 8 pracovních úrazů (viz. Tabulka 3.9). U všech osmi úrazů došlo u poškozených zaměstnanců k vícedenní pracovní neschopnosti, přičemž s dobou léčení přesahující kalendářní měsíc byly pouze tři z nich. Žádný ze vzniklých pracovních úrazů nebyl zapříčiněn vlivem nebezpečných chemických látek. Většina úrazů byla způsobena pádem, zakopnutím či uklouznutím nebo manipulací s břemeny.

**Tab. 3.9**

**Pracovní úrazovost společnosti v roce 2014**

Poř. číslo	Počet dnů pracovní neschopnosti	Poranění	Místo úrazu	Příčina úrazu
1	13	naražení levého ramene	úpravna vody	pád na schodišti
2	78	tržná rána v oblasti bérce pravé nohy	výdejní stojan PHM pro tankování lokomotiv	zakopnutí o branku oplocení výdejního stojanu PHM
3	23	natažený loket pravé ruky	rampa objektu č. 661	manipulace s plynovými lahvemi
4	22	bolest v rameni pravé ruky	kolejiště vlečky	dotahování šroubů na výhybce
5	7	zhmoždění kolena pravé nohy	rampa autocisterny provozu Estery	uklouznutí na kovovém schodišti rampy autocisterny
6	8	pohmoždění v oblasti třísla levé nohy	provoz anthracen	zakopnutí a špatné došlápnutí při překračování betonového valu
7	54	zlomenina lokte levé ruky	vnitropodniková komunikace	pád na kole
8	143	zlomenina lopatky, vykloubení ramena, potřhané vazy na pravé ruce	vnitropodniková komunikace	pád na kole

**Zdroj:** interní materiály společnosti; vlastní zpracování

Mezi tři pracovní úrazy s nejdelší dobou léčení patří dva úrazy vzniklé při vnitropodnikové komunikaci, při jízdě na služebním kole v areálu závodu, třetí byl vyvolán zakopnutím o branku oplocení výdejního stojanu PHM. V prvních dvou případech šlo o úraz s pracovní neschopností trvající 54 kalendářních dnů a 143 kalendářních dnů, přičemž u obou událostí se jedná o závažný pracovní úraz, jehož následkem byla způsobena komplikovaná zlomenina lokte či lopatky, včetně vykloubení ramene a potřhání vazů. Třetí případ měl za následek pracovní neschopnost 78 kalendářních dnů a tržnou ránu v oblasti bérce na noze.

Mimo tyto dva pracovní úrazy při jízdě na služebním kole s pracovní neschopností, došlo ještě k jednomu úrazu tohoto typu. Nicméně tato událost nezpůsobila poškození zdraví, které by si vyžádalo léčení s pracovní neschopností, tudíž nebyla vedena ve výše uvedené evidenci pracovních úrazů s pracovní neschopností. Nicméně lze konstatovat, že pracovní úrazy na služebním jízdním kole se na pracovišti společnosti vyskytují nejčastěji.

## **4 Zhodnocení a návrh doporučení**

Čtvrtá kapitola diplomové práce je věnována hodnocení analýzy úrovně a stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve sledované společnosti. Toto zhodnocení vedlo k vypracování návrhů doporučení. Vedení chemické společnosti dále rozhodne, zda využije uvedené návrhy doporučení při svém dalším působení a zda bude mít zájem poskytnout investice do navržených změn.

Ve státech Evropské Unie, stejně jako ve všech vyspělých státech světa, existuje různá kultura bezpečnosti a odlišně propracované systémy BOZP. Česká republika spadá do skupiny států, jejichž systém BOZP je relativně dobře vyvinutý. Důkazem tohoto tvrzení jsou výsledky analýzy u sledovaného podniku v diplomové práci, u něhož lze na základě zjištěných skutečností konstatovat, že stav BOZP je na výborné úrovni.

### **4.1 Zhodnocení analýzy**

Analýza probíhala na základě podkladů interních materiálů společnosti, stejně tak jako na základě konzultací s vedením BOZP, tedy hlavním vedoucím BOZP a druhým technikem BOZP. V oblasti osobních ochranných pracovních prostředků napomohla komunikace s vedením oddělení nákupu obalového a režijního materiálu. Zhodnocení stavu BOZP bylo vypracováno především na základě metody analýzy, syntézy a komparace zjištěných dat a interních dat získaných od společnosti.

Po podrobném zkoumání konkrétních oblastí bezpečnosti práce v podniku, ale především díky výborné spolupráci s vedením společnosti, je možno konstatovat, že podnik splňuje nejen legislativní požadavky související s problematikou BOZP. Dodržuje provádění ročních prověrek BOZP dle ustanovení § 108 zákoníku práce, zmíněné vnitropodnikové organizační směrnice jsou v souladu s ustanoveními zákona a nařízením vlády, školení probíhá v návaznosti na ustanovení § 103 zákoníku práce aj. Ale realizuje také činnosti, které převyšují rámec zákonem stanovených požadavků, a to s vidinou neustálého zlepšování svých výsledků v oblasti BOZP.



## **Zavádění normy OHSAS**

Důkazem tohoto tvrzení je aktuální zavádění systému řízení BOZP dle normy ČSN OHSAS 18001. Systém managementu bezpečnosti práce přinese společnosti velký potenciál. Nejen, že se zvýší prestiž a výkonnost podniku, ale také bude příznivě ovlivněna úrazovost, a to z hlediska zavedení nového centrálního registru rizik. CRR má problematiku vyhledávání rizik propracovanou ještě lépe jak u stávající situace. Budou zavedeny nové nástroje pro řízení a dokumentaci bezpečnosti práce na pracovištích, což povede k aktualizaci stavu, která působí vždy příznivě na vyhledávání nových rizik. Dokumentace bude proti stávající více přehledná, bude zohledňovat všechny provozy v jednom dokumentu, veškeré hlášení budou centrálně sbírány v elektronické podobě. Půjde tedy o budování systému, který bude preventivně bránit vzniku takových podmínek, jež by mohly ve svém důsledku způsobit škody na majetku podniku (havárie) či na zdraví zaměstnanců (úrazy, nemoci z povolání). Tím, že norma OHSAS těsně souvisí s rizikovostí, tím pádem i úrazovostí a poskytováním OOPP, bude mít její zavedení vliv na úroveň všech oblastí BOZP.

Na straně druhé, zavedení normy přinese ve srovnání s předchozím systémem více administrativy a zainteresování více osob. Nicméně výsledkem bude fungující systém řízení BOZP dle normy OHSAS a veškeré přínosy ze zavedení tohoto systému mnohonásobně převažují vynaložené vstupy.

## **Rizika a kategorizace prací**

Při vyhledávání a vyhodnocování rizik na pracovišti společnost postupuje v souladu s legislativou. Zaměstnavatel zajišťuje plnění úkolů v prevenci rizik dvěma odborně způsobilými zaměstnanci, což je vzhledem k počtu zaměstnanců ve společnosti v souladu s ustanovením § 9 zákona č. 309/2006 Sb. Díky provedeným rozsáhlým investičním akcím do technologie se pracovní prostředí ve společnosti výrazně zlepšilo ve srovnání s dřívějším obdobím. Došlo k výrazné redukci okruhu pracovišť spadajících do třetí kategorie – rizikových prací, což svědčí o zlepšujícím se pracovním prostředí na výrobnách a v laboratořích. Přesto, že se jedná o chemický podnik, kde je činnost zaměstnanců ohrožena množstvím rizik, byl na základě provedené analýzy v podniku shledán stávající systém vyhledávání rizik vhodným a velmi dobře zpracovaným. O tom svědčí rovněž důkladné vyhledávání rizik u příčin pracovních úrazů a přijímání opatření ihned po vzniku úrazů.

## **Odborová organizace**

Díky tomu, že v analyzovaném podniku není zafixována zřetelná nerovnováha v míře prosazení zájmů na straně zaměstnavatele či zaměstnanců, působí vyjednávání prostřednictvím odborové organizace úspěšně také na ekonomický vývoj. Odbory v podniku jsou součástí lidských zdrojů a přispívají k prosperitě podniku. Jsou tedy zaměstnanci brány příznivě, jelikož pomáhají utvářet vlídné pracovní klima i pozitivní vztah k práci, zaměstnavateli i ke spolupracovníkům. Výhodou je vliv na stabilizaci pracovních sil, s čímž je spojena také výhodnější pozice na trhu práce. Zaměstnavatel rovněž odborovou organizaci oceňuje, jelikož jednání se samotnými zaměstnanci by bylo značně komplikované, ať už vzhledem k rozsahu, či k odlišným požadavkům zaměstnanců.

## **Osobní ochranné pracovní prostředky**

Poskytování OOPP probíhá v podniku v souladu s ustanovením zákoníku práce. Stejně tak jako vnitropodniková organizační směrnice splňuje požadavky zákoníku práce i nařízení vlády č. 495/2001 Sb. Ochranné prostředky pak splňují požadavky na ně dané zákonem č. 21/2003 Sb. Přidělování jednotlivých OOPP k jednotlivým profesím je zpracováno v podniku důkladně, stejně jako celý systém poskytování OOPP. Údržba, evidence i kontrola ochranných prostředků ve společnosti probíhá, jak se patří. Z pohledu nákladů a spotřeby ochranných prostředků došlo v posledních 2 letech k velkým úsporám, což je pro ekonomickou stránku podniku velmi příznivý ukazatel. Společnost sleduje neustále aktuální stavy skladů i aktuální ceny a dodavatele. Způsob výběru dodavatele a nákupu ochranných prostředků byl shledán za velmi efektivní a výnosný. Je zde předpoklad, že neexistuje lepší možnost výběru dodavatele či koupě OOPP. Také z toho důvodu je na základě provedené analýzy úroveň poskytování OOPP vyhodnocena za vysokou a ekonomicky příznivou.

## **Pracovní úrazovost**

Jak bylo uvedeno v aplikační části, vedení i odborníci jsou si vědomi dopadů a důsledků, které plynou z reaktivní politiky, a proto preferují proaktivní politiku bezpečnosti. Také z toho důvodu má podnik v oblasti pracovních úrazů dobré výsledky. Bylo shledáno, že úprava problematiky pracovních úrazů v podniku splňuje veškeré legislativní požadavky. V případě vzniku pracovního úrazu má téměř veškerou činnost vyvolanou úrazem na starost technik BOZP. Také na základě tohoto zjištění bylo navrženo níže uvedené doporučení.

Na základě analýzy byl zjištěn dobrý stav z hlediska průměrné délky pracovní neschopnosti, jelikož vždy vykazovala ukazatel nižší, než je průměrný. Stejných výsledků bylo dosaženo provedením analýzy v oblasti závažnosti a úrazové četnosti. Oba tyto ukazatele byly ve všech letech příznivé a lepší než průměrné v České republice. Z ukazatele četnosti lze usoudit, že měla společnost vždy „rezervu“ v počtu pracovních úrazů za rok. Průměrná úrazová četnost v roce 2014 byla v ČR 0,89 na 100 zaměstnanců. To znamená, že na podnik o 984 zaměstnancích připadá zhruba 9 pracovních úrazů, ten jich měl avšak 8. Nicméně v předešlém roce měl podnik tuto rezervu ve výši téměř 5 pracovních úrazů, což je výborný stav.

Z provedené analýzy je zřejmé, že velký vliv na počet úrazů má především individuální přístup zaměstnance k plnění pracovních úkolů. Proto je pro podnik zásadní mít snahu na tom, aby nedocházelo k selhání lidského činitele. Žádný z pracovních úrazů však nebyl vyhodnocen tak, že příčina byla v nedostatečné analýze nebezpečí a stanovení míry rizika, nedostatecích na pracovišti a dalších příčinách, které lze operativně okamžitě odstranit. Z toho důvodu lze konstatovat úroveň pracovních úrazů v podniku za vynikající.

Právě z důvodů výborných výsledků by podnik neměl, jak se říká, „usnout na vavřínech“. V jednotlivých provozech by měl být neustále kladen velký důraz na otázky BOZP. Je potřeba se zaměřit nejen na pracovní zařízení a prostředí, ale také na faktory, jako je psychické napětí, jednostranná nadměrná dlouhodobá zátěž, únava, vlivy automatizace a používání počítačové techniky; nemalý vliv na produktivitu práce pracovníků má také větratelnost místností, osvětlení a řízená klimatizace, a to zejména v letních měsících.

Na základě provedené analýzy pracovních úrazů by společnost měla věnovat pozornost úrazům vzniklým při vnitropodnikové komunikaci – při jízdě na služebním jízdním kole jako dopravním prostředku v areálu závodu. V loňském roce byly tři pracovní úrazy při pádu na jízdním kole, což je z celkového počtu pracovních úrazů ve společnosti třetina. Navíc se jednalo o dva úrazy s pracovní neschopností vyšší jak 50 kalendářních dnů, tzn. dva nejdéle léčené úrazy. Pracovní úrazy při vnitropodnikové komunikaci na jízdním kole se na pracovišti společnosti vyskytují poměrně nejčastěji a stojí za zvýšenou pozornost.

## **4.2 Návrhy doporučení**

Jedná se o certifikovaný podnik, který se oblastem BOZP značně věnuje. Podnik splňuje veškeré legislativní podmínky jak v dokumentech, tak v pracovních podmínkách na

pracovištích. Rovněž má k jednotlivým oblastem BOZP důkladně propracované směrnice se všemi potřebnými informacemi. Výsledky úrazovosti jsou také na dobré úrovni, proto jsou návrhy doporučení následující.

### **Rozšíření počtu zaměstnanců**

První doporučení se týká rozšíření stávajícího počtu dvou zaměstnanců v oblasti BOZP dalším pracovníkem. Tato organizační změna by přinesla posílení výkonu funkce hlavního bezpečnostního technika a druhého bezpečnostního technika nejen při každodenní rutinní kontrole dodržování zásad BOZP na jednotlivých provozech a úsecích. K činnosti této profese ve sledované společnosti také patří zajištění oblasti prevence rizik, vypracovávání kategorizace prací, vyřizování při vzniku pracovního úrazu, zajišťování školení BOZP atd. Vzhledem k rozsahu činnosti a počtu zaměstnanců ve společnosti je tato činnost pro dva bezpečnostní techniky velmi rozsáhlá. Zásadním přínosem přijetí dalšího technika by ale v současné době byla pomoc hlavnímu techniku BOZP při zavádění ČSN OHSAS 18001.

Zmíněné doporučení by bylo v souladu s legislativními podmínkami na zajištění odborně způsobilých osob v oblasti prevence rizik. Zákon č. 309/2006 Sb., udává povinnost zaměstnavateli s počtem více než 500 zaměstnanců mít k provádění úkolů v oblasti prevence rizik minimálně jednu osobu odborně způsobilou. Vzhledem k počtu zaměstnanců, kterých je dvojnásobek, rozsáhlé činnosti hlavního bezpečnostního technika a současnému zavádění normy OHSAS 18001, by přijetí nového zaměstnance bylo žádoucí.

Jelikož oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je velmi důležitou součástí podniku jak z hlediska života a zdraví zaměstnanců, tak z hlediska minimalizace případných nákladů plynoucích z odškodňování pracovních úrazů, nákladů na zařízení, technologie atd., zdá se, že by tohle doporučení mohlo mít pro podnik velký přínos i do vzdálenější budoucnosti, než jen v současné situaci zavádění OHSAS normy.

### **Zavedení motivačního školení**

Vzhledem k tomu, že se jedná o podnik střední velikosti, je zde řada školení a lhůty jejich periodicit se různí. Bylo by výhodné vytvořit si systém na školení zaměstnanců. Vhodné je stanovení systému výchovy, který přesahuje rámec jednotlivých školení BOZP. Stanovit takový systém, který působí na celý podnik trvale výchovně, a to nejen pro zaměstnance, ale pro všechny osoby, které se zdržují na pracovišti podniku. K podpoře systému výchovy zaměstnanců může pomoci navrhované nepovinné motivační školení k prevenci rizik. Takové

školení podporuje vytvoření pozitivního přístupu k prevenci rizik s využitím školicích aktivit a je nad rámec školení o právních předpisech k zajištění BOZP, tedy jeho doplňkem.

U motivačního školení k prevenci rizik si námět osnovy vytváří sám lektor pro konkrétní pracoviště, a to tak, aby byl co nejlépe naplněn cíl školení, tedy motivace a tvorba pozitivního přístupu zaměstnanců k prevenci rizik. Lektorem by měl být hlavní technik BOZP - osoba odborně způsobilá k prevenci rizik, případně ve spolupráci s manažerem pracoviště. Doporučená doba školení trvá 35 – 45 minut, maximálně však 1 hodinu. Optimální je provádět školení v počtu 15 zaměstnanců, ale vzhledem k počtu zaměstnanců toto nelze akceptovat, je tedy navrženo realizovat školení v počtu 30 zaměstnanců. Přičemž zaměstnanci při školení by měli být z podobných pracovišť nebo profesí. Technik BOZP by se měl snažit o co nejvíce interaktivní průběh, takový, aby zaměstnanci měli maximální prostor k vyjádření svých názorů, postojů a připomínek.

Doporučený průběh školení je uveden v **Příloze č. 10**.

V případě, že by z nějakého důvodu nemohlo být motivační školení zavedeno, je vhodné alespoň některými elementy z motivačního školení obohatit či alespoň obzvláštnit již prováděné školení BOZP. Jedním z nejdůležitějších prvků je změna chápání zaměstnance z objektu, o který je nutno pečovat, na partnera zaměstnavatele. Výsledkem toho bude aktivní podílení na řízení BOZP a ovlivňování úrovně prevence rizik v analyzovaném podniku.

### **Vybudování cyklostezek v areálu společnosti**

Vzhledem k rozlehlosti areálu společnosti je nutno použít při vnitropodnikové komunikaci dopravní prostředek. Na některá místa je vhodné použití automobilu, na jiná se pracovníci dostanou jen pěší nebo na jízdním kole. Možnost pěší dopravy by v některých případech zabrala mnoho času v závislosti na rozlehlosti areálu, proto je nejvíce využívána doprava na jízdním kole. V horkých letních měsících je z hlediska klimatických podmínek automobil nedoporučován, a proto je nejvhodnější variantou právě jízdní kolo. Dalším navrženým doporučením je tedy vybudování cyklostezek v areálu společnosti. Tohle doporučení je navrženo na základě vyhodnocení pracovních úrazů, kdy v loňském roce vznikla třetina pracovních úrazů při pádu na jízdním kole při vnitropodnikové komunikaci. Přijetí tohoto opatření by mohlo vést ke snížení počtu pracovních úrazů, snížení odškodňování případného léčení a větší spokojenost pracovníků při vnitropodnikové komunikaci.

## **Bezpečný podnik**

Z důvodu nutnosti neustálého zlepšování, k němuž jsou podniky nuceny v důsledku změn podmínek na trhu, zvyšování konkurenceschopnosti a potřeby inovace, a s přihlédnutím ke skutečnosti prokázané výborné úrovni BOZP s neustálou snahou o její zlepšování je navrženo poslední doporučení. Návrhem je úvaha o účasti podniku v programu „Bezpečný podnik“ vyhlašovaném Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Státním úřadem inspekce práce. Osvědčení by mohlo pro společnost znamenat zlepšování BOZP a ochrany životního prostředí až na úroveň srovnatelnou s ostatními zeměmi EU. Jelikož se vychází z principů a zásad uplatňovaných v rámci norem ISO 9001, ISO 14001 a OHSAS 18001, byla by úvaha o účasti na místě až po zavedení systému řízení BOZP dle poslední zmíněné normy. Poslední doporučení je tedy navrženo výhledově do budoucna.

Po zjištění všech zmíněných informací je možno říct, že systém BOZP je kvalitně propracovaný a úroveň BOZP je ve sledované společnosti vysoká. Tento příznivý stav bude společnost nyní dokládat také příslušnou certifikací. Neměla by se s tímto ale spokojit a neustále úroveň udržovat a vylepšovat.

## 5 Závěr

Mluví-li se o bezpečnosti práce, platí jedno moudro, které říká, že neexistuje bezpečná práce ani bezpečné pracoviště, ale jen více či méně nebezpečné pracoviště a práce. Na první pohled rizika nemusí být viditelná, o to větší mohou mít dopad z dlouhodobého hlediska. Důležitost bezpečnosti práce je stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Každý by se měl v práci cítit bezpečně. Povinnost vytvořit takové podmínky každému svému zaměstnanci, aby nedošlo k poškození jeho zdraví, nese na svých bedrech každý zaměstnavatel.

V případě nedodržení těchto podmínek mohou některé situace končit až smrtí nebo trvalým a nezvratným poškozením zdraví zaměstnance. Pokud je chyba na straně zaměstnavatele, ohrozit ho mohou finanční postihy nebo ztráta dobrého jména, což může pro některé podniky znamenat konec činnosti. Když chce podnik zamezit podobnému scénáři, je nezbytné řešit oblast bezpečnosti práce na pracovišti a ochranu zdraví při práci již v předstihu. A právě to je okruh, kterým se přímo zabývá úsek BOZP v podniku.

Cílem diplomové práce bylo zhodnocení úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybraném podniku, a to prostřednictvím analýzy aktuálního stavu. Současně podat společnosti návrhy doporučení, která mohou vést ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Návrhy doporučení byly zpracovány na základě vyhodnocení prováděné analýzy. Hodnotící společností byl chemický podnik působící na trhu aromatických uhlovodíků a dalších chemických látek. Doporučení by měla být podnikem brána na zřetel, jestliže si chce posílit nebo udržet svou úroveň bezpečnosti práce.

Diplomová práce je rozčleněna do pěti kapitol, kdy první část uvedla stručné seznámení s analyzovaným tématem. V teoretické části práce, tedy v druhé kapitole, byly nejdříve vymezeny základní pojmy, přiblíženo bylo poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, kategorizace prací, rizikovost či pracovní úrazy. Veškeré informace byly čerpány z nastudovaných poznatků odborné literatury.

Třetí kapitola práce byla věnována aplikační části, kde byla provedena analýza stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kapitulu nejprve uvádělo představení chemického podniku, poté byla zjišťována současná úroveň BOZP. Analyzovaným podnikem byl významný výrobce na trhu těžké organické chemie. Mezi stěžejní metody, které byly

v diplomové práci použity, patřila metoda analýzy, a to zejména v oblasti poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a pracovní úrazovosti. Současně došlo k použití komparativní metody. Metoda syntézy byla využita pro zmapování oblasti zajištění BOZP z pohledu rizik. Deduktivní metoda pomohla k vypracování zhodnocení. Vnitřní prostředí podniku bylo zkoumáno na základě konzultací a poskytnutých informací od vedoucího pracovníka v úseku BOZP a na základě interních materiálů společnosti. Podkladem pro provedení analýzy byly také internetové stránky.

Nejdůležitější částí diplomové práce bylo zhodnocení a návrh doporučení pro analyzovaný podnik. Prostřednictvím získaných informací bylo možné odhadnout úroveň a stav BOZP. Spolupráce s chemickým podnikem, a převážně s panem Ing. Václavem Dřímalem z oddělení BOZP, probíhala bez jakýchkoliv problémů. Shrnutí všech poznatků získaných během práce svědčí o vysoké úrovni bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v podniku a dobrých předpokladech si tento stav zachovat. Předností podniku jsou přehledně zpracované dokumenty týkající se jednotlivých oblastí BOZP, výborně zpracované přehledy rizikovosti jednotlivých profesí a systém nákupu ochranných pracovních prostředků.

Výsledkem diplomové práce jsou návrhy doporučení zpracované na základě výsledků zhodnocení provedené analýzy. Sledovanému podniku bylo navrženo několik doporučení, které by mohly pomoci ke zlepšení stavu BOZP. Jedná se o rozšíření počtu techniků BOZP, zavedení motivačního školení k prevenci rizik, vybudování cyklostezek v areálu společnosti a úvaha o účasti v programu Bezpečný podnik. Je zřejmé, že zavedení všech doporučení není v krátké době možné, vedení společnosti se však může snažit o jejich postupné zavádění. Nicméně bude-li společnost uplatňovat stávající politiku kvality, pokračovat v nastoleném tempu rozvoje a uvědomovat si, že je neustále co vylepšovat, nic jí nebrání udržet si a zlepšovat svou úroveň BOZP.



## Seznam použité literatury a pramenů

### Odborné knihy

ARMSTRONG, Michael, (2007). *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BĚLINA, M. a kolektiv, (2014). *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

ČERMÁK, Jaroslav, (2008). *Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: Eurounion. 710 s. ISBN 978-80-7317-071-4.

DANDOVÁ, Eva, (2009). *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS - Rožnovský vzdělávací servis. 156 s.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, (2012). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

HŮRKA, Petr a kolektiv, (2014). *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 145 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

JANÁKOVÁ, Anna, (2011). *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 5. vyd. Olomouc: Anag. 504 s. ISBN 978-80-7263-685-3.

KOČÍ, Miroslav, Miroslava KOPECKÁ a Jindřich STIEBITZ, (2013). *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*. Olomouc: ANAG. 397 s. ISBN 978-80-7263-834-5.

NEUGEBAUER, Tomáš, (2010a). *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. 258 s. ISBN 978-80-7357-556-4.

NEUGEBAUER, Tomáš, (2010b). *Průvodce problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: Linde. 79 s. ISBN 978-80-86140-62-9.

NEUGEBAUER, Tomáš, (2014a). *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik*. Praha: Wolters Kluwer. 86 s. ISBN 978-80-7478-454-5.

NEUGEBAUER, Tomáš (2014b). *Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 111 s. ISBN 978-80-7478-458-3.

REESE, Charles D. (2009). *Occupational health and safety management: a practical approach*. 2. vyd. Boca Raton: CRC Press. 511 s. ISBN 14-200-5180-6.

*Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení* (2013). 7. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. 242 s. ISBN 978-80-7478-007-3.

ŠENK, Zděnek, (2012). *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. vyd. Olomouc: Anag. 312 s. ISBN 978-80-7263-737-9.

## **Právní předpisy**

Listina základních práv a svobod vyhlášená usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami, ve znění pozdějších předpisů.

## Elektronické dokumenty a ostatní

BUSINESS CENTER. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: část třináctá: hlava VII.* [online]. [16. 2. 2015]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast13h17.aspx>.

BUSINESS CENTER. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: část třináctá: hlava X.* [online]. [16. 2. 2015]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast13h17.aspx>.

EVROPSKÝ PARLAMENT. *O parlamentu: fakta a čísla o Evropské unii* [online]. [4. 2. 2015]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.5.html](http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.5.html).

EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Legislativa: evropské směrnice* [online]. EU-OSHA [9. 2. 2015]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.

DANDOVÁ, Eva. *Náklady na pracovní úraz* [online]. BOZPprofi. [9. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.bozpprofi.cz/33/naklady-na-pracovni-uraz-uniqueidgOkE4NvrWuNbYgYq82yeiNrQV7uQ0uOMsPTwVrguwZk/?query=Eva%20Dandov%20n%20E1klady%20na%20pracovni%20ED%20FAraz&serp=1>.

GLOGAR, Martin. *Právní prostor: Novela zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců* [online]. [12. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062>.

IPODNIKATEL. *BOZP: úvod do pravidel BOZP pro podnikatele* [online]. [26. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci/uvod-do-pravidel-bozp-pro-podnikatele.html>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Práce a právo: příručka pro personální a platovou agendu* [online]. MPSV [10. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062>.

ODŠKODNĚNÍ PRACOVNÍHO ÚRAZU. *Pracovní úraz* [online]. [4. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.odskodneni-pracovniho-urazu.cz/pracovni-uraz/>.

ÚŘAD PRO TECHNICKOU NORMALIZACI, METROLOGII A STÁTNÍ ZKUŠEBNICTVÍ. *Technická normalizace: Jsou české technické normy v ČR závazné?* [online]. ÚNMZ [23. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.unmz.cz/urad/prehlrub.asp?cd=53&typ=c>.

### **Ostatní zdroje**

Interní materiály společnosti

Interní předpisy společnosti

Výroční zprávy společnosti

Webové stránky společnosti

Podnikové noviny společnosti

## Seznam zkratk

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CRR	Centrální registr rizik
ČNB	Česká národní banka
ČNR	Česká národní rada
ČSN	Česká soustava norem
ČSN	Česká technická norma
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
EHS	Evropské hospodářské společenství
FO	Fyzická osoba
Inspekce práce	Státní úřad inspekce práce a inspektoráty
KHS	Krajská hygienická stanice
LZPS	Listina základních práv a svobod
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OS	Organizační směrnice
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
PN	Pracovní neschopnost
PO	Požární ochrana
PO	Právnícká osoba
PÚ	Pracovní úraz
SEAL	Servisní analytická laboratoř společnosti
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ŽP	Životní prostředí

## **Seznam tabulek, obrázků a grafů**

Tabulka 3.1 Provozní celky společnosti

Tabulka 3.2 Prevence rizik prováděná zaměstnavatelem

Tabulka 3.3 Přehled faktorů pro vyhodnocení rizik ve společnosti

Tabulka 3.4 Části těla určené k ochraně OOPP ve společnosti

Tabulka 3.5 Střední užitná doba OOPP ve společnosti

Tabulka 3.6 Potřeba OOPP pro I. provoz ve společnosti

Tabulka 3.7 Přehled spotřebovaných OOPP v období 2010 – 2014 v Kč

Tabulka 3.8 Statistika pracovních úrazů v období 2010 -2014

Tabulka 3.9 Pracovní úrazovost společnosti v roce 2014

Obrázek 3.1 Organizační struktura společnosti

Obrázek 3.2 Prvky systému řízení BOZP

Graf 3. 1 Vzdělanostní struktura společnosti

Graf 3.2 Celkové náklady společnosti na pořízení OOPP v období 2010 -2014

Graf 3.3 Náklady společnosti na jednotlivé oblasti OOPP v období 2010 -2014

Graf 3.4 Srovnání průměrné délky pracovní neschopnosti ve společnosti s průměrnou délkou pracovní neschopnosti v ČR za období 2010 – 2014

Graf 3.5 Srovnání úrazové četnosti ve společnosti a v ČR za období 2010 – 2014

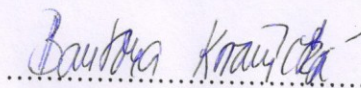
Graf 3.6 Srovnání závažnosti pracovních úrazů ve společnosti a v ČR za období 2010 – 2014

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. dubna 2015



Bc. Barbora Kovaříčková

## **Seznam příloh**

Příloha 1 Přehled právních předpisů upravujících BOZP

Příloha 2 Vzor Záznamu o úrazu

Příloha 3 Podrobná organizační struktura společnosti

Příloha 4 Postup identifikace a hodnocení rizik ve společnosti

Příloha 5 Vyhodnocení rizik ve společnosti

Příloha 6 Formulář kategorizace prací ve společnosti

Příloha 7 Bezpečnostní značky v areálu společnosti

Příloha 8 Střední užitná doba OOPP ve společnosti

Příloha 9 Potřeba OOPP pro jednotlivé provozy ve společnosti

Příloha 10 Doporučený průběh školení